



15ème législature

Question N° : 6285	De M. Frédéric Reiss (Les Républicains - Bas-Rhin)	Question écrite
Ministère interrogé > Économie et finances		Ministère attributaire > Action et comptes publics
Rubrique >emploi et activité	Tête d'analyse >Conditions de rupture conventionnelle	Analyse > Conditions de rupture conventionnelle.
Question publiée au JO le : 13/03/2018 Réponse publiée au JO le : 18/12/2018 page : 11684 Date de changement d'attribution : 20/03/2018		

Texte de la question

M. Frédéric Reiss interroge M. le ministre de l'économie et des finances sur des conditions de la rupture conventionnelle. L'une des mesures phares des ordonnances de septembre 2017 portant réforme du code du travail concerne l'instauration de la rupture conventionnelle. Celle-ci comporte en réalité deux volets distincts, l'un pour les grandes entreprises, la rupture conventionnelle collective, l'autre plutôt destiné aux PME en difficulté, la rupture conventionnelle individuelle. Lorsque les grandes structures doivent faire face à la nécessité de réduire le personnel, les indemnités de rupture font l'objet d'exonérations au niveau des prélèvements sociaux, sous réserve de ne pas dépasser les plafonds imposés. À l'inverse, les PME-TPE qui font face à une situation économique détériorée devront avoir recours à la rupture conventionnelle individuelle, qui sera quant à elle en totalité soumise au forfait social de 20 % ou aux charges sociales, ce à quoi s'ajoute l'application des contributions sociales (CSG/CRDS). Si les deux dispositifs comportent certes diverses autres mesures, tantôt plus favorables à l'une ou à l'autre catégorie d'entreprise, cette distinction apparaît comme une nette différence de traitement en défaveur des petites structures, pour lesquelles le recours aux ruptures conventionnelles constitue déjà en soi une mesure lourde d'un point de vue financier et administratif. Sensible à l'équité des mesures destinées à faciliter la fluidité du marché du travail, il souhaite connaître les motivations de cette différence de traitement entre les ruptures conventionnelles collective et individuelle et, le cas échéant, savoir dans quelle mesure un réexamen de cet aspect permettrait d'envisager le bénéfice des exonérations de prélèvements sociaux pour les TPE-PME.

Texte de la réponse

La rupture conventionnelle individuelle constitue le seul mode de rupture du contrat de travail à l'amiable, quelle que soit la taille de l'entreprise. Elle permet à l'employeur et au salarié, en contrat à durée indéterminée, de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. La rupture conventionnelle individuelle doit être soumise à un certain formalisme : précédée d'un ou plusieurs entretiens entre les parties, elle fait l'objet d'une convention élaborée entre l'employeur et le salarié et homologuée par l'autorité administrative. Cette convention définit les conditions de la rupture, notamment le montant de l'indemnité qui sera versée au salarié, la date de la rupture et les conditions de préavis à effectuer. A l'occasion de la rupture conventionnelle individuelle, le salarié doit percevoir une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement. Lorsque le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension d'un régime de base, l'indemnité est exonérée de cotisations de sécurité sociale, de contribution sociale généralisée (CSG) et de contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) dans

les mêmes limites que l'indemnité de licenciement mais est soumise au forfait social pour sa part inférieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Au-delà, l'ensemble des prélèvements sociaux dus sur les salaires sont acquittés. La rupture conventionnelle collective conduit également à une rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise. Cet accord collectif, qui doit faire l'objet d'une validation par l'autorité administrative, détermine notamment le nombre maximal de départs envisagés, les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, ainsi que les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement des salariés. Ce mode de rupture du contrat de travail, exclusif du licenciement ou de la démission, ne peut être imposé par l'employeur ou par le salarié. L'indemnité de rupture, dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale, due en cas de licenciement pour motif économique, est exonérée de cotisations de sécurité sociale, de CSG et de CRDS dans les mêmes limites que l'indemnité de licenciement. L'indemnité conventionnelle collective n'est pas assujettie expressément par la loi au forfait social ; ce prélèvement n'est donc pas dû sur les indemnités versées dans ce cadre. Cette différence de traitement, par rapport à l'indemnité conventionnelle individuelle, repose sur une différence de situation car l'employeur, procédant à la rupture conventionnelle collective, est tenu de mettre en place des mesures d'accompagnement et de reclassement des salariés, mobilisant donc des moyens financiers supplémentaires. L'exonération est la contrepartie d'un dispositif plus couteux pour l'employeur.