

## Management

## &gt;&gt; Droit du travail

## &gt;&gt; L'AUTEUR

Jean-Pierre KIEFFER

Président de la commission Droit du travail du SNVEL

## Bien définir les indemnités lors de la rupture conventionnelle

**Employeur et salarié ont la possibilité de convenir ensemble des modalités de rupture d'un contrat de travail par le biais de la rupture conventionnelle. Cette option s'accompagne de la délivrance d'une indemnité spécifique.**

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail. Pour cela, ils signent une convention qui définit notamment le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle qui sera versée au salarié.

### Montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle

Lors de rupture conventionnelle de son contrat de travail, le salarié doit percevoir une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement. Le montant de l'indemnité doit figurer en toutes lettres dans la convention conclue avec l'employeur.

Par ailleurs, s'il quitte l'entreprise avant d'avoir pu prendre la totalité des congés payés qu'il avait acquis, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, ainsi qu'à l'ensemble des éléments de rémunération dus par l'employeur à la date de la rupture du contrat de travail.

### Régime social de l'indemnité

Le traitement social de l'indemnité de rupture conventionnelle diffère selon que le salarié est ou non en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.

**Si le salarié ne bénéficie pas d'une pension de retraite d'un régime légal obligatoire**

L'indemnité de rupture conventionnelle relève alors du même régime social d'exonération prévu pour l'indemnité de licenciement.

L'indemnité est exclue de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale et de l'impôt sur le revenu dans la limite la plus élevée des 2 suivantes :

- soit 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de 6 fois le plafond de la Sécurité sociale (205 848 € en 2009) en vigueur à la date du versement de l'indemnité ;
- soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective ou à défaut par le Code du travail.

L'indemnité de la rupture conventionnelle est également exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS dans la limite du montant de l'indemnité de licenciement.

**Si le salarié bénéficie d'une pension de retraite d'un régime légal obligatoire**

L'indemnité de rupture conventionnelle est assujettie aux cotisations sociales de Sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS. Cela concerne tous les salariés âgés de 60 ans et plus. Pour les salariés âgés de 55 à 59 ans compris, un document relatif à la situation du salarié au regard de ses droits à la retraite de base devra être présenté à l'agent chargé du contrôle. ■

### >> Encore plus d'infos !

Circulaire n° DSS/DGPD/SD5B/2009/210

du 10 juillet 2009 relative au régime social des indemnités versées en cas de rupture conventionnelle.

\*SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.

### Calcul de l'indemnité en fonction de l'ancienneté

Selon l'ancienneté	Indemnité légale et conventionnelle
Moins de 10 ans	1/5 salaire mensuel /an
Plus de 10 ans	1/5 + 2/15 salaire /an

▲ Lors de rupture conventionnelle de son contrat de travail, le salarié doit percevoir une indemnité spécifique de rupture conventionnelle.