

Forfait social et rupture conventionnelle

Description

Le forfait social pour la [rupture conventionnelle](#) a été mis en place le 1^{er} janvier 2013. Il s'agit d'une **imposition** qui s'applique sur [les indemnités versées au salarié](#) dans le cadre d'une rupture de contrat d'un commun accord. L'objectif est d'encadrer le recours à ce dispositif par l'employeur. Néanmoins, les modalités d'application ont été revisitées depuis. L'employeur autant que le salarié sont tenus de les connaître pour éviter un litige.

[Télécharger notre guide sur la rupture conventionnelle](#)

Qu'est-ce que le forfait social ?

Le forfait social apparaît comme une forme d'imposition, mise en place légalement en application à la [LOI n° 2008-1330 de financement de la Sécurité sociale](#) pour 2009, **adoptée le 17 décembre 2008**.

Définition

Le forfait social désigne **une contribution à la charge de l'employeur**, qui s'applique sur les rémunérations et les gains exonérés de cotisations sociales, mais soumises à la CSG ou Contribution sociale généralisée.

Différents types de rémunérations sont ainsi concernés. On retrouve notamment :

- [La participation](#) et l'intéressement ;
- Les abondements de l'employeur pour [les épargnes salariales](#) (PEI, PEE et PERCO) ;
- Les contributions pour la retraite supplémentaire ;
- Les prévoyances complémentaires qui ne sont pas soumises aux cotisations sociales ;
- Les indemnités pour les congés de mobilité ;
- Les rémunérations versées au titre de jetons de présence ;
- Les rémunérations exceptionnelles versées pour les missions ou mandats des administrateurs ;
- Les indemnités de rupture conventionnelle individuelle.

Néanmoins, il existe des situations d'exception pour lesquelles le forfait social ne s'applique pas. **Il ne concerne pas** :

- Les contributions versées pour la participation, [l'intéressement](#) et les plans d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO, etc.) dans les entreprises ayant **moins de 50 salariés**;
- Les sommes versées dans le cadre de l'intéressement pour les entreprises ayant **entre 50 et 250 salariés**;
- Les contributions pour les Chèque-Vacances dans les entreprises de **moins de 50 salariés**;
- Les stock-options ou les actions gratuites, qui sont déjà assujetties à une contribution patronale spécifique ;
- La fraction des indemnités versées dans le cadre d'une rupture de contrat ou d'une cessation forcée d'une fonction, qui n'est pas assujettie aux cotisations sociales, mais soumise à la CSG (indemnités versées pour [licenciement](#), dans le cadre d'une rupture conventionnelle ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi).

Intérêt

Ce dispositif a été mis en place en vue de **compenser l'absence d'assujettissement aux contributions sociales**. Le forfait social de rupture conventionnelle se présente ainsi comme une **cotisation sociale minimale**. Les rémunérations concernées ou exclues du dispositif peuvent changer suivant l'évolution des cadres réglementaires.

Quel taux s'applique ?

Le taux de forfait social évolue chaque année. Depuis 2014, il est fixé à **20 %**.

Toutefois, par dérogation, **d'autres taux peuvent s'appliquer** :

- 8 % sur les contributions versées en vue de financer les prestations de prévoyance sociale destinées aux salariés, et sur les réserves spécifiques de participation mises en place dans les Sociétés coopératives et participatives (SCOP) ;
- 10 % pour les abondements patronaux qui s'ajoutent aux contributions des salariés pour l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée ;
- 16 % pour les sommes versées en vue de financer un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

Quelles modalités pour le forfait social ?

La loi définit les conditions d'application ou d'exonération d'impôts sur les rémunérations attribuées aux salariés. En fonction du montant, elles peuvent être assujetties aux cotisations sociales ou au forfait social.

Indemnité de rupture conventionnelle

Concernant les indemnités de rupture conventionnelle, **le forfait social s'applique pour les salariés qui ne perçoivent pas une pension retraite**. Dans le cas contraire, la rémunération est soumise aux cotisations sociales.

Le taux de forfait social pour rupture conventionnelle **est de 20 %**. Il s'applique directement sur la part des indemnités de rupture conventionnelle qui ne sont **pas assujetties aux cotisations sociales**. Pour connaître le montant exact de la fraction soumise au forfait social, il suffit donc de déduire la part assujettie aux cotisations sociales.

À noter : le prélèvement doit être renseigné dans les déclarations de cotisations.

Conditions d'obtention

La rupture conventionnelle **peut être conclue avec des salariés engagés avec un CDI, protégés ou non**, quelles que soient leur ancienneté et la taille de l'entreprise.

Cette modalité de rupture de contrat n'est **pas applicable aux salariés en CDD ou en contrat temporaire**. Néanmoins, une **rupture du contrat à l'amiable est possible** pour ces derniers, alors que les contrats en CDI requièrent obligatoirement une rupture conventionnelle.

Les procédures de rupture conventionnelle peuvent être engagées à l'initiative de l'employeur ou du salarié. **Les indemnités doivent être négociées entre les deux parties**, et figurer dans une convention signée par l'employeur et le salarié. La demande s'effectue oralement ou par écrit, suivie d'un ou plusieurs entretiens.

Rupture conventionnelle individuelle ou collective : quelles différences ?

La rupture conventionnelle collective n'a été instaurée qu'à partir de janvier 2018. Même si les deux dispositifs visent une rupture de contrat d'un commun accord, **les modalités d'application sont différentes**.

En effet, la rupture conventionnelle individuelle peut être demandée par l'employeur ou le salarié. En revanche, la **rupture conventionnelle collective est proposée par l'employeur uniquement**. Les salariés qui souhaitent faire partie du dispositif peuvent ensuite envoyer leur candidature.

Néanmoins, il n'est pas ouvert à tous les salariés. Il existe des conditions à respecter, mises en relief dans l'accord portant sur la rupture conventionnelle collective. Ce dernier est envoyé à l'autorité administrative, qui s'assure de l'absence de discrimination, de quelque forme que ce soit, dans cet accord.

Concernant les charges sociales, la **rupture conventionnelle individuelle n'est pas soumise aux cotisations sociales**, du moment que le montant des indemnités est égal au minimum prévu dans la convention collective ou par la loi. En revanche, le forfait social de rupture conventionnelle d'un **taux de 20 % s'applique**.

Pour la rupture conventionnelle collective, si le montant correspond au minimum que doit verser l'employeur, le régime social utilisé est celui qui s'applique aux indemnités de licenciement versées dans le cadre d'un **plan de sauvegarde de l'emploi**.

Rappel : en quoi consiste la rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle a vu le jour en 2008, en application de la [LOI n° 2008-596 du 25 juin 2008](#) relative à la modernisation du marché de travail. Elle permet à l'employeur et au salarié de mettre un terme au contrat de travail en fixant **librement les conditions** de la rupture.

Accord nécessaire

Pour l'employeur, la rupture conventionnelle a l'avantage de coûter **moins cher** qu'un licenciement classique. De plus, elle ne nécessite **aucun justificatif**. L'employeur, tout comme le salarié, peut demander une rupture du contrat sans fournir un motif qui justifierait la décision.

La seule condition imposée est que **la rupture du contrat doit être acceptée librement par les deux parties**. Le salarié doit l'accepter sans que l'employeur ait émis une quelconque pression.

La décision doit être formalisée dans un document légal appelé convention de rupture conventionnelle. Cette dernière doit contenir toutes les conditions conclues entre les deux parties en vue de procéder à la rupture du contrat.

Si elle n'a pas été le fruit d'un consentement libre, la rupture conventionnelle sera requalifiée de licenciement sans cause apparente. L'employeur se trouve alors contraint de payer l'ensemble des indemnités de licenciement aux salariés.

Quelles indemnités ?

À la suite d'une rupture conventionnelle, **le salarié bénéficie d'une indemnité et d'une allocation chômage**. Les modalités de calcul des indemnités doivent être mises en relief dans la convention portant sur la rupture du contrat de commun accord. Il ne faut pas qu'elles soient inférieures au montant d'une indemnité légale accordée après un licenciement.

À cet égard, il est important de **porter une attention particulière au forfait social de rupture conventionnelle**, qui peut avoir un impact non négligeable sur la somme versée.

Selon les négociations qui ont lieu entre les deux parties, les indemnités peuvent être proposées sous des formes diverses. **Le salarié peut obtenir :**

- Une formation ;

- Des actions de validation des acquis de l'expérience ;
- Un soutien à la création d'une nouvelle activité ou à la reprise d'une activité existante ;
- Des actions de reconversion.

Bon à savoir : quelle que soit la forme choisie, elle doit être le fruit d'un accord entre les parties concernées.