

Les principales nouveautés en matière de paie à partir de septembre 2023.

La rupture conventionnelle et la mise en retraite du salarié par l'employeur

Alain HENRY

SOMMAIRE

- ▶ Rappel du cadre d'application de la mise en retraite par l'employeur et de la rupture conventionnelle
- ▶ Le calcul des indemnités de licenciement
- ▶ Les cotisations salariales et patronales
- ▶ 3 exemples traités
- ▶ Le calcul du bulletin de paie dans ces 3 cas



*La rupture conventionnelle et la mise à
la retraite par l'employeur*

Rappel rapide des conditions de mise en œuvre et d'application

Les conditions de mise en œuvre et d'application ne sont pas modifiées.

La mise à la retraite par l'employeur :

L'employeur peut mettre unilatéralement son salarié en retraite à partir de 70 ans. Ce n'est donc qu'à partir de 70 ans qu'il peut rompre le contrat de travail sans accord du salarié.

Avant 70 ans une telle décision serait considérée comme un licenciement sans cause réelle

Pas de changement donc à ce niveau

La rupture conventionnelle :

Aucune modification dans ses procédures et mise en œuvre :

Les étapes de la procédure :

- Convocation du salarié à un entretien
- Elaboration d'une convention de rupture en accord avec le salarié
- Une possibilité de rétractation de 15 jours calendaires par l'employeur ou le salarié après la signature de la convention
- Une demande d'homologation de la convention par la DREETS * qui dispose de 15 jours ouvrables après le délai de rétractation. Durant ce délai un contrôle sera effectué par cet organisme. En cas de non-réponse dans le délai de 15 jours ouvrables, les termes de la convention seront considérés comme acceptés et la convention homologuée
- Rupture possible le lendemain de ce délai d'homologation

Pas de changement donc à ce niveau

* Avant le 1^{er} avril 2021, il s'agissait de la direction générale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Abréviation : DIRECCTE

A partir du 1^{er} avril 2021, un nouvel organisme : la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

Abréviation : DREETS

Le calcul de l'assiette de l'indemnité hors convention collective

► La prise en compte du salaire moyen

Le calcul s'effectuera sur le montant le plus favorable entre

- Le salaire moyen des 3 derniers mois
- Le salaire moyen des 12 derniers mois.

► Composants à prendre en compte:

Salaire de base et accessoires (primes, heures supplémentaires)	À inclure
13ème mois	Inclure mais au prorata dans le cadre d'un décompte sur 3 mois
Autres composants de salaires à périodicité non-mensuelle	À inclure mais au prorata
Primes exceptionnelles versées de manière discrétionnaire à certains salariés et à des moments différents de l'année.	Exclus
Avantages en nature	À inclure
Intéressement et participation	Exclus
En cas de réduction de la durée par maladie ou activité partielle	Calculer sur le salaire rétabli hors absences
Indemnités de congés payés	À inclure

► Régime fiscal et social

Cotisations sociales	<p>En cas d'indemnité versée > 2 plafonds, première limite d'exonération = 2 plafonds annuels soit 87 984 € en 2023</p> <p>À plafonner au plus élevé des 3 montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">➤ L'indemnité conventionnelle, selon un accord de branche ou interbranche ou à défaut de l'indemnité légale➤ La moitié de l'indemnité versée➤ Le double du cumul des salaires de l'année civile précédente <p>Les indemnités qui dépassent 10 plafonds annuels doivent être soumises à cotisations dès le 1^{er} euro</p>
CSG CRDS	<p>Première limite d'exonération : le montant des indemnités légales ou conventionnelles.</p> <p><u>A plafonner éventuellement</u></p> <p>Le montant exonéré ne peut être supérieur au montant exonéré de cotisations sociales</p> <p>La cotisation éventuelle est assujettie en totalité et non sur 98.25 % de l'indemnité. L'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse est exonérée de CSG et de CRDS dans la limite de 2 PASS.</p>
Impôt sur le revenu	<p>Limite d'exonération : Le plus élevé des 3 montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">➤ L'indemnité conventionnelle, selon un accord de branche ou interbranche ou à défaut de l'indemnité légale➤ La moitié de l'indemnité versée➤ Le double du cumul des salaires de l'année civile précédente <p>les deux derniers éléments sont plafonnés à six fois le plafond annuel de Sécurité sociale soit 263 952 € en 2023.</p>
Forfait social	<p>Dans le cadre d'un licenciement : Exonération</p> <p>Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, assujettissement de 30% sur les sommes exonérées de cotisations.</p> <p>Dans le cadre d'une mise à la retraite : Assujettissement de 30% sur les sommes exonérées de cotisations.</p>

Quelles sont les nouveautés ?

Les nouvelles dispositions portent principalement sur les cotisations et notamment le forfait social (Cotisation patronale) :

Avant le 1 ^{er} septembre 2023	A partir du 1 ^{er} septembre 2023
MISE A LA RETRAITE PAR L'EMPLOYEUR	
Forfait social patronal de 50% de l'indemnité versée	Forfait social de 30% de l'indemnité exonérée de cotisations sociales
<p>Une exception :</p> <p>Si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite légale et obligatoire, il était assujéti à cotisations et CSG.</p> <p>L'indemnité est un composant du salaire brut</p>	<p>Cette particularité n'existe plus et la règle d'exonération est la même pour tous : Forfait social de 30% de l'indemnité exonérée de cotisations sociales même si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension légale et obligatoire.</p>
RUPTURE CONVENTIONNELLE	
Forfait social de 20% de l'indemnité exonérée de cotisations sociales	Forfait social de 30% de l'indemnité exonérée de cotisations sociales

L'objectif est d'unifier ces deux ruptures de contrat par un forfait social de 30% du montant de l'indemnité exonérée de cotisation

A noter : Les autres licenciements notamment économiques ou pour faute sont exonérés de forfait social



3 exemples

Premier exemple

L'indemnité est égale à l'indemnité conventionnelle ou légale

Calculez les éléments de bulletin de janvier à partir des données suivantes :

Salaire de base	2 500,00 €
Indemnité conventionnelle	3 120,00 €
Indemnité compensatrice de congés payés	850,00 €
Taux de retenue salariale hors prévoyance, mutuelle et CSG sur ces éléments	11,31%
Mutuelle salariale sur salaire brut	2%
Mutuelle patronale sur salaire brut	4%
Mois de paie	Janvier
Prélèvement à la source	5,60%
Effectif	8
SMIC Horaire	11,27 €
Taux accident du travail	1,8%
Coefficient maximum de réduction générale de cotisation patronale	0,3191

Premier exemple

Les calculs préalables

L'indemnité est dans ce cas exonérée de cotisations sociales et de CSG CRDS

Les décomptes du bulletin se présenteront ainsi :

Salaire de base		2 500,00 €
Indemnités compensatrices de congés payés		850,00 €
Salaire brut		3 350,00 €
Mutuelle salariale	$3\,350,00 * 2\%$	67,00 €
Mutuelle patronale	$3\,350,00 * 4\%$	134,00 €
Assiette CSG CRDS sur salaire et mutuelle	$(3\,350 * 0,9825) + 134,00$	3 425,38 €
Tranche A et 1		3 350,00 €
Assiette CSG CRDS 9,70% non déductible sur indemnité	Exonération car l'indemnité versée est égale à l'indemnité prévue par la convention	
Cotisations sociales salariales et patronales sur l'indemnité		

Deuxième exemple

L'indemnité versée est supérieure à l'indemnité conventionnelle mais inférieure aux limites d'exonération des cotisations

Calculez les éléments de bulletin de janvier à partir des données suivantes :

Salaire de base	2 500,00 €
Indemnité conventionnelle	3 120,00 €
Indemnité versée	3 800,00 €
Indemnité compensatrice de congés payés	850,00 €
Taux de retenue salariale hors prévoyance, mutuelle et CSG	Voir les tableaux ci-dessous
Prévoyance et mutuelle salariale sur salaire brut	2%
Prévoyance et mutuelle patronale sur salaire brut	4%
Mois de paie	Janvier

Décomposition des cotisations salariales par tranches

Sur les tranches A ou 1	
Vieillesse	0,40%
Vieillesse	6,90%
Retraite	3,15%
Contribution équilibre général	0,86%
Total des retenues	11,31%

Sur les tranches B ou 2	
Vieillesse	0,40%
Retraite	8,64%
Contribution équilibre général	1,08%
Total des retenues	10,12%
Contribution d'équilibre technique / BRUT	0,14%

Deuxième exemple

Les calculs préalables

L'indemnité est dans ce cas exonérée de cotisations sociales mais assujettie à CSG sur la différence entre l'indemnité versée et l'indemnité conventionnelle

Les décomptes du bulletin se présenteront ainsi :

Salaire de base		2 500,00 €
Indemnités compensatrices de congés payés		850,00 €
Salaire brut		3 350,00 €
Mutuelle salariale	$3\,350,00 * 2\%$	67,00 €
Mutuelle patronale	$3\,350,00 * 4\%$	134,00 €
Assiette CSG CRDS sur salaire et mutuelle	$(3\,350 * 0,9825) + 134,00$	3 425,38 €
Tranche A et 1		3 350,00 €
Assiette CSG CRDS 9,70% non déductible sur indemnité	Assujettissement sur la différence entre l'indemnité versée et l'indemnité conventionnelle = $3\,800,00 - 3\,120,00$	680,00 €
Cotisations sociales salariales et patronales sur l'indemnité versée	Exonération car l'indemnité versée est inférieure aux limites d'exonération	

Troisième exemple

L'indemnité versée est supérieure à l'indemnité conventionnelle et aux limites d'exonération des cotisations

Calculez les éléments de bulletin de janvier à partir des données suivantes :

Salaire de base	2 500,00 €
Indemnité conventionnelle	3 120,00 €
Indemnité versée	70 000,00 €
Indemnité compensatrice de congés payés	850,00 €
Prévoyance et mutuelle salariale sur salaire brut	2%
Prévoyance et mutuelle patronale sur salaire brut	4%
Mois de paie	Janvier
Salaires de l'année précédente	30 000,00 €

Troisième exemple, calcul des exonérations

Indemnité versée	70 000,00 €
------------------	-------------

Cotisations sociales	<p>Les indemnités versées sont exonérées dans la limite de 2 plafonds soit 87 984 €</p> <p>Plafonnée au plus élevé de :</p> <ul style="list-style-type: none">• Indemnité conventionnelle : 3 120,00• $\frac{1}{2}$ de l'indemnité versée : $70\ 000 / 2 = 35\ 000$• $2 * \text{salaires année précédente} = 30\ 000 * 2 = 60\ 000$ <p>Soit exonération limitée à 60 000 € et assujettissement sur $70\ 000 - 60\ 000 = 10\ 000$</p>
CSG CRDS	<p>Indemnité légale : 3 120,00 €</p> <p>Assiette d'assujettissement = $60\ 000 - 3\ 120,00 = 56\ 880,00$ €</p>
Forfait social	<p>Sur L'indemnité exonérée = 60 000 €</p>
Impôt sur le revenu	<p>Limite d'exonération : Le plus élevé des 3 montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• Indemnité conventionnelle : 3 120,00• $\frac{1}{2}$ de l'indemnité versée : $70\ 000 / 2 = 35\ 000$• $2 * \text{salaires année précédente} = 30\ 000 * 2 = 60\ 000$ <p>Soit exonération limitée à 60 000 € et assujettissement sur $70\ 000 - 60\ 000 = 10\ 000$</p>

Troisième exemple, calculs préalables

L'indemnité est, dans ce cas, partiellement exonérée de cotisations sociales et assujettie à CSG sur la différence entre l'indemnité versée et l'indemnité conventionnelle ou l'indemnité légale

Les décomptes du bulletin se présenteront ainsi :

Salaire de base		2 500,00 €
Indemnités compensatrices de congés payés		850,00 €
Indemnités de licenciement		10 000,00 €
Salaire brut		13 350,00 €
Tranche A et tranche 1		3 666,00 €
Tranche B et tranche 2	13 350,00 - 3 666,00	9 684,00 €
Mutuelle salariale	13 350,00 * 2%	267,00 €
Mutuelle patronale	13 350,00 * 4%	534,00 €
Assiette CSG CRDS sur salaire et mutuelle	(3 350 * 0,9825) + 10 000 + 534,00	13 825,38 €
Forfait social	60 000,00 * 30%	18 000,00 €
Assiette CSG CRDS 9,70% non déductible sur indemnité	60 000,00 - 3 120,00	56 880,00 €
Cotisations sociales salariales et patronales sur salaire brut	Calculées sur le salaire brut à décomposer en ses tranches	

En résumé : Les nouveautés à partir du 1^{er} septembre 2023

Les nouvelles dispositions portent principalement sur les cotisations et notamment le forfait social (Cotisation patronale) :

L'objectif est d'unifier la rupture conventionnelle ainsi que la mise à la retraite par un forfait social de 30% du montant de l'indemnité exonérée de cotisation

A noter : Les autres licenciements notamment économiques ou pour faute sont exonérés de forfait social

Forfait social de 30% de l'indemnité exonérée de cotisations sociales