

# Les cahiers du DRH

## GÉRER LE DÉPART D'UN SALARIÉ DANS UN CADRE NÉGOCIÉ (COÛTS COMPARÉS)

*Julien Tournaire et Florian Da Silva, Barthélémy Avocats*

**Remboursement des frais professionnels : respecter le droit du travail**  
*Marie Hautefort*

**Forfait en jours : régulariser ce qui doit l'être**  
*Myriam Robinsohn, Cabinet Robinsohn et associés*

**Emploi des seniors : panorama des pratiques conventionnelles**  
*Rémy Favre, Capstan Avocats*



# Gérer le départ individuel d'un salarié dans un cadre négocié

## Deuxième partie : coûts comparés



**Julien TOURNAIRE**  
Avocat associé  
Barthélémy Avocats



**Florian DA SILVA**  
Avocat associé  
Barthélémy Avocats

Choisir entre la conclusion d'une rupture conventionnelle ou retenir la voie d'un licenciement assorti d'une transaction postérieure requiert de s'interroger sur le sort social de l'indemnité versée pour évaluer le coût financier total supporté par l'entreprise.

### **SORT SOCIAL DES INDEMNITÉS VERSÉES**

La détermination du régime fiscal de l'indemnité conditionne son régime social. Par conséquent, il conviendra systématiquement de fixer la fraction

Est-il moins onéreux d'opter pour une rupture conventionnelle ou d'assortir le licenciement d'une transaction ? *Quid* si le licenciement préalable est disciplinaire ? À niveau de rémunération et d'ancienneté constante, les tendances peuvent-elles évoluer selon le montant supra légal le cas échéant octroyé ?

d'indemnité exonérée (ou pas) d'impôt sur le revenu avant de déterminer dans quelle mesure elle est soumise à cotisations sociales (et à CSG-CRDS) et assujettie à une contribution spécifique à verser par l'entreprise.

### **Rupture conventionnelle**

Au plan fiscal, l'indemnité est intégralement exonérée

d'impôt sur le revenu (IR) dès lors que son montant ne dépasse pas l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement due. Rappelons que si l'indemnité de rupture conventionnelle (IRC) doit



## Comparatif

### Coûts totaux comparés

HYPOTHÈSE	RUPTURE CONVENTIONNELLE	LICENCIEMENT FAUTE GRAVE	LICENCIEMENT CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE
Indemnités de rupture	45 100 €	0 €	<b>50 200 €</b>
Indemnités de rupture + 3 mois	<b>68 500 €</b>	18 000 €	68 200 €
Indemnités de rupture + 6 mois	<b>91 900 €</b>	36 000 €	86 200 €
Indemnités de rupture + 12 mois	<b>138 980 €</b>	72 000 €	122 200 € (ou 123 320 € en retenant la position Urssaf)
Indemnités de rupture + 24 mois	<b>239 780 €</b>	144 000 € (ou 163 920 € en retenant la position Urssaf)	194 200 € (ou 224 120 € en retenant la position Urssaf)

Le licenciement pour faute grave assorti d'une transaction demeure le moins couteux pour l'entreprise.

La rupture conventionnelle cesse d'être financièrement intéressante à partir d'une indemnité supra-légale supérieure à environ six mois de salaire brut.

En dessous de ce seuil, elle demeure nettement plus avantageuse que la transaction post-licenciement pour cause réelle et sérieuse.

### Salarié ayant 25 ans d'ancienneté avec une rémunération annuelle de 168 000 € – Préavis de licenciement de trois mois

La **limite d'exonération fiscale** est le montant le plus élevé entre :

- 105 000 euros (indemnité de rupture) ;
- 336 000 € (hypothèse partant du principe d'un salaire inchangé entre n-1 et n) ;
- la moitié du montant total des indemnités (qui correspond à la colonne « indemnité due » / 2).

La **limite d'exonération de cotisations sociales** est le montant le plus élevé des trois montants précédents, dans la limite de deux PASS.

## Hypothèse d'une rupture conventionnelle

### Rupture conventionnelle – Coûts cumulés

HYPOTHÈSE	INDEMNITÉ DUE	SOMMES CHARGÉES DUES PENDANT LE TEMPS DE LA PROCÉDURE (CORRESPONDANT À 1,5 MOIS)	CONTRIBUTION EMPLOYEUR (30 %)	COTISATIONS SOCIALES AU-DELÀ DES DEUX PASS (40 %)	COÛT TOTAL EMPLOYEUR
Rupture convention- nelle – Base légale	105 000 €	29 400 €	28 260 €	4 320 €	<b>166 980 €</b>
Rupture convention- nelle – Base légale + 3 mois	147 000 €	29 400 €	28 260 €	21 120 €	<b>225 780 €</b>