

## PROTECTION SOCIALE

### SÉCURITÉ SOCIALE : ORGANISATION, FINANCEMENT

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE,  
DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA VILLE

MINISTÈRE DU BUDGET,  
DES COMPTES PUBLICS,  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
ET DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT

MINISTÈRE DE LA SANTÉ  
ET DES SPORTS

MINISTÈRE DE L'ALIMENTATION,  
DE L'AGRICULTURE ET DE LA PÊCHE

*Direction de la sécurité sociale*

Sous-direction du financement  
de la sécurité sociale – Bureau 5B

Service des affaires financières,  
sociales et logistiques

Sous-direction du travail  
et de la protection sociale

Bureau de l'assujettissement  
et des cotisations sociales

#### **Circulaire DSS/DGPD/SD 5B n° 2009-210 du 10 juillet 2009 relative au régime social des indemnités versées en cas de rupture conventionnelle ou à l'issue d'un contrat à durée déterminée à objet défini, et des indemnités versées en cas de rupture du contrat de travail ou de cessation forcée des fonctions de mandataire social**

NOR : SASS0916424C

#### *Dates d'application :*

27 juin 2008 pour le contrat à durée déterminé à objet défini ;

20 juillet 2008 pour la rupture conventionnelle du contrat de travail ;

1<sup>er</sup> janvier 2009 pour le régime social des indemnités versées en cas de rupture du contrat de travail ou de cessation forcée des fonctions de mandataire social.

Cette circulaire est disponible sur le site <http://www.securite-sociale.fr/>.

*Résumé :* la présente circulaire a pour objet d'apporter des précisions relatives au régime social, d'une part, des indemnités versées en cas de rupture conventionnelle et de celles versées à l'issue d'un contrat à durée déterminée à objet défini, d'autre part, des indemnités versées en cas de rupture du contrat de travail et de cessation forcée des fonctions de mandataire social.

*Mots clés :* cotisations de sécurité sociale – CSG – CRDS – rupture du contrat de travail – cessation des fonctions de mandataires sociaux ou de dirigeants – rupture conventionnelle – contrat à durée déterminée à objet défini.

#### *Références :*

Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail, issus de l'article 5 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ;

Articles R. 1234-2 et R. 1237-3 du même code, tel que modifiés ou créés par le décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008 portant diverses mesures relatives à la modernisation du marché du travail ;

Article 6 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ;

Articles L. 136-2 (5° et 5 bis) et L. 242-1, douzième alinéa, du code de la sécurité sociale, modifié par l'article 14 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 ;

Circulaire DSS/5B/2006/175 du 18 avril 2006 relative aux modalités d'assujettissement à cotisations de sécurité sociale ou de la cessation forcée des dirigeants et mandataires sociaux ;

Rupture du contrat de travail ou de la cessation forcée des dirigeants et mandataires sociaux ;  
Circulaire DGT/RT1/2006/04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée.

*Le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique ; le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville ; la ministre de la santé et des sports ; le ministre de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche à Monsieur le directeur de l'agence centrale des organismes de sécurité sociale ; Monsieur le directeur général de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole ; Mesdames et Messieurs les préfets de région (directions régionales des affaires sanitaires et sociales [pour information], directions de la santé et du développement social de la Guadeloupe, de la Guyane et de la Martinique [pour information]) ; Mesdames et Messieurs les chefs des services régionaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (pour information).*

Deux textes législatifs récents ont modifié le régime social des indemnités versées dans certains cas de rupture du contrat de travail. Ces modifications résultent :

- de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, dans ses dispositions instaurant d'une part la rupture conventionnelle du contrat de travail (I), d'autre part le contrat à durée déterminée à objet défini (II) ;
- et de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 qui, en son article 14, a resserré le régime social des indemnités d'un montant supérieur à trente fois le plafond annuel de la sécurité sociale (III).

La présente circulaire a pour objet d'apporter aux organismes de recouvrement les précisions nécessaires à la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions.

#### I. – RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

(art. 5 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail)

##### A. – PRÉSENTATION GÉNÉRALE

La loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a instauré un nouveau mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée : la rupture conventionnelle. Dans les conditions définies aux articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail (issus de l'article 5 de la loi du 25 juin 2008), l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle n'est toutefois pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant d'une part des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, d'autre part des plans de sauvegarde de l'emploi (art. L. 1237-16 du code du travail).

La rupture conventionnelle 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 le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Cette convention définit les conditions de la rupture, notamment le montant de l'indemnité qui sera versée au salarié. Cette convention et son homologation doivent être tenues à disposition des agents chargés du recouvrement.

##### B. – RÉGIME SOCIAL DE L'INDEMNITÉ VERSÉE AU SALARIÉ

A l'occasion de la rupture conventionnelle de son contrat de travail, le salarié doit percevoir une indemnité spécifique de rupture dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement (art. L. 1237-13, premier alinéa, du code du travail).

Pour mémoire, il est rappelé que les dispositions relatives à l'indemnité légale de licenciement ont été modifiées par la loi portant modernisation du marché du travail (art. 4) et le décret du 18 juillet 2008 portant diverses mesures relatives à la modernisation du marché du travail (art. 1<sup>er</sup>). La durée d'ancienneté dans l'entreprise requise pour bénéficier de cette indemnité a été ramenée à un an (au lieu de deux). L'indemnité de licenciement est désormais calculée de manière identique quel que soit le motif du licenciement (personnel ou économique). Elle ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoute deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

Le traitement social de cette indemnité de rupture est identique à celui applicable en matière fiscale (art. 80 *duodecies* du code général des impôts, modifié par l'article 5 de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail). Il diffère selon que la personne est ou non en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire. Ainsi, à la date de la rupture effective du contrat de travail, le salarié qui serait en droit de liquider sa pension de retraite, sur la base d'un taux plein ou non, ne peut pas bénéficier du régime social favorable prévu à l'article 80 *duodecies* du code général des impôts.

Le droit à la liquidation d'une pension de retraite s'entend de celles versées par les régimes de retraite de base. Il ne devra donc pas être tenu compte des droits acquis auprès des régimes de retraite complémentaire obligatoires pour l'appréciation du respect de la condition susvisée.

### **1. Indemnité versée au salarié n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire**

Lorsque le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, l'indemnité qui lui est versée est assujettie comme suit aux cotisations et contributions de sécurité sociale :

- cette indemnité est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans la limite la plus élevée des deux suivantes :
  - soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail, ou la moitié du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de six fois le plafond de la sécurité sociale (205 848 € en 2009) en vigueur à la date du versement de cette indemnité ;
  - soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;
- elle est exclue de l'assiette de la CSG et, par voie de conséquence, de celle de la CRDS dans la limite du montant de l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

Dans le cas où le salarié partie à la rupture conventionnelle a moins d'une année d'ancienneté, l'indemnité est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans les mêmes conditions que précédemment. L'indemnité est exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS dans la limite du montant de l'indemnité due au prorata du nombre de mois de présence dans l'entreprise telle que définie au 5.3 de la circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée.

### **2. Indemnité versée au salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire**

Lorsque le salarié peut prétendre au bénéfice d'une pension de retraite de base d'un régime légalement obligatoire, à taux plein ou non, l'indemnité de rupture conventionnelle est assujettie dès le premier euro aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS. Tel est le cas de tous les salariés âgés de 60 ans et plus.

Pour le salarié âgé de 55 à 59 ans compris avec lequel a été conclue une convention de rupture, l'employeur devra pouvoir présenter à l'agent chargé du contrôle un document relatif à la situation du salarié au regard de ses droits à la retraite de base.

A ce titre, il peut demander au salarié avec lequel il est envisagé de conclure une rupture conventionnelle de lui fournir copie du document attestant sa situation à l'égard des droits à retraite établi par les caisses de retraite de base dont il dépend.

#### **C. – DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR**

Ces dispositions s'appliquent depuis le 20 juillet 2008, lendemain de la parution au *Journal officiel* du décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008 portant diverses mesures relatives à la modernisation du marché du travail.

#### **II. – CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE À OBJET DÉFINI**

(art. 6 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail)

##### **A. – PRÉSENTATION GÉNÉRALE**

En son article 6, la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail instaure un contrat de travail à durée déterminée, dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini. Conformément à l'avant-dernier alinéa de l'article 6, ce contrat est institué pour une durée de cinq ans à compter du 27 juin 2008, lendemain de la date de publication de la loi portant modernisation du marché du travail.

Conclu pour le recrutement d'ingénieurs et cadres au sens des conventions collectives, ce contrat est conclu pour une durée minimale de dix-huit mois et maximale de trente-six mois.

Le recours à ce contrat est subordonné à la conclusion d'un accord de branche ou, à défaut, d'un accord d'entreprise définissant notamment les nécessités économiques auxquelles il peut répondre, les garanties dont bénéficient les salariés, notamment en termes d'aide au reclassement et de validation des acquis de l'expérience, ainsi que les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

##### **B. – RÉGIME SOCIAL DE L'INDEMNITÉ VERSÉE À L'ISSUE DU CONTRAT OU LORS DE LA RUPTURE DU CONTRAT**

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance au moins égal à deux mois. Lorsqu'à l'issue du contrat les relations contractuelles du

travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité égale à 10 % de sa rémunération totale brute. Le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, au bout de dix-huit mois, puis à la date anniversaire de sa conclusion.

Dans tous ces cas, les indemnités versées sont assujetties, dès le premier euro, aux cotisations et contributions de sécurité sociale.

C. – DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

Ces dispositions s'appliquent à compter du 27 juin 2008, lendemain de la parution au *Journal officiel* de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

III. – MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE 14 DE LA LOI N° 2008-1330  
DU 17 DÉCEMBRE 2008 DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2009

En modifiant les articles L. 741-10 du code rural, L. 136-2 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale, l'article 14 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a resserré le régime social des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou de la cessation forcée des mandataires sociaux et des dirigeants, des indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail au sens de l'article L. 1237-13 du code du travail et des indemnités de départ volontaire versées dans le cadre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en apportant à ce régime social deux modifications.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, date d'entrée en vigueur de l'article 14 susmentionné, les indemnités d'un montant supérieur à trente fois le plafond annuel de la sécurité sociale (1 029 240 € en 2009), y compris lorsque ce montant correspond aux indemnités légales ou conventionnelles, sont assujetties dans leur totalité, dès le premier euro, aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS.

Pour l'appréciation du franchissement du seuil de trente fois le plafond de la sécurité sociale dans le cas particulier des personnes titulaires à la fois d'un contrat de travail et d'un mandat social, il sera fait masse des indemnités, au sens des articles L. 741-10, troisième alinéa, du code rural et L. 242-1, douzième alinéa, du code de la sécurité sociale, liées à la rupture du contrat de travail et à la cessation forcée des fonctions de mandataire social.

Les autres sommes versées, le cas échéant, à la rupture du contrat de travail, assujetties dans les conditions de droit commun, ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du franchissement du seuil.

Ces dispositions s'appliquent aux sommes versées au titre des ruptures notifiées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

\*  
\* \*

Vous voudrez bien assurer une diffusion aussi large que possible de la présente circulaire

Pour les ministres et par délégation :

*Le directeur des affaires financières,  
sociales et logistiques,*  
F. DE LA GUÉRONNIÈRE

*Le directeur de la sécurité sociale,*  
D. LIBAULT