



Pourparlers dans le cadre d'une rupture conventionnelle

Par Visiteur

Bonjour,

Actuellement en pourparlers avec ma direction pour un départ négocié sous la forme d'une rupture conventionnelle, je souhaiterais connaître votre point de vue concernant ma situation.

Salarié depuis juin 2006, notre groupe a mis en place un PSE il y a bientôt 2 ans et nous poursuivons une politique de réduction des effectifs où tout départ est le bienvenu et non remplacé. Pour ma part, je ne suis pas contre l'idée de partir souhaitant connaître d'autres challenges professionnels que ne peut m'offrir mon entreprise aujourd'hui. Pour autant, je ne veux pas partir à n'importe quelles conditions.

Mes connaissances sur les indemnités :

* Ouvre aux droits ASSEDIC avec temps de carences : 75 jours + CP

* Indemnités légales de rupture (convention Industrie des Panneaux à Base de Bois) soumises à cotisations (25%) : CP (acquis, en cours), RTT, Variable, indemnités de rupture

* Indemnités transactionnelle soumises à cotisations (10%)?

Je sais que cette démarche a déjà été pratiquée dans notre entreprise : un salarié rejoignant son conjoint en province a bénéficié de 4 mois brut et un autre, intégré au PSE en cours, a bénéficié quant à lui de 10 mois brut.

En faisant quelques simulations si je ne retrouvais pas d'emploi dans les 11 mois qui suivent la rupture, ma perte serait de l'ordre de 4.5 mois de salaire brut.

Mon supérieur m'a fait une première proposition à 4,3 mois bruts, proposition que j'ai tout simplement refusé et voyant ma négation m'a de suite proposé 7,2 mois bruts (non confirmé par ses supérieurs), que j'ai refusé. Il m'a demandé de revenir avec ma proposition.

Je pense avoir toutes les clés en main pour proposer 9,5 mois bruts. J'estime que mon investissement dans cette entreprise, mes années d'expérience et l'économie que pourrait engendrer mon départ sont des raisons valables. Je ne pense pas que ma proposition soit exorbitante dans la mesure où c'est ma hiérarchie qui m'a proposé une possibilité de mettre fin à notre collaboration de manière collégiale moyennant une transaction. C'est avant tout une démarche entreprise par ma hiérarchie. Par contre je ne veux pas non plus être lésé dans cette négociation car c'est moi qui vais devoir retrouver du travail.

Je souhaiterais connaître votre point de vue concernant la réflexion que j'ai menée pour cette négociation. Ai-je bien pris en compte tous les éléments, Est-ce que ma proposition est crédible, que me conseillez-vous?

Cordialement,

Par Visiteur

Cher monsieur,

Actuellement en pourparlers avec ma direction pour un départ négocié sous la forme d'une rupture conventionnelle, je souhaiterais connaître votre point de vue concernant ma situation.

Salarié depuis juin 2006, notre groupe a mis en place un PSE il y a bientôt 2 ans et nous poursuivons une politique de réduction des effectifs où tout départ est le bienvenu et non remplacé. Pour ma part, je ne suis pas contre l'idée de partir souhaitant connaître d'autres challenges professionnels que ne peut m'offrir mon entreprise aujourd'hui. Pour autant, je ne veux pas partir à n'importe quelles conditions.

Mes connaissances sur les indemnités :

* Ouvre aux droits ASSEDIC avec temps de carences : 75 jours + CP

* Indemnités légales de rupture (convention Industrie des Panneaux à Base de Bois) soumises à cotisations (25%) : CP (acquis, en cours), RTT, Variable, indemnités de rupture

* Indemnités transactionnelle soumises à cotisations (10%)?

En fait, l'indemnité versée dans le cadre d'une rupture conventionnelle forme un tout qui comprends l'indemnité légale de licenciement et l'indemnité résultant de la négociation).

Cette indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de cotisations de Sécurité sociale et de CSG/CRDS à hauteur du 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.

Si cette indemnité dépasse l'indemnité de licenciement (cas le plus probable), alors le surplus est soumis à la CSG/CRDS. Ce surplus est en revanche exonéré de cotisations sociales dans la limite de deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail, ou 50 % 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 ;

Quant à votre proposition, vous avez tout à fait raison de tenter. Difficile à vrai dire de donner un chiffre précis car cela dépend de la politique à long terme de l'entreprise puisque c'est en fonction de cette politique que l'indemnité de rupture va être plus ou moins importante selon l'entreprise.

Ce qui est sûr, c'est que l'on vous a proposé 7.2 mois, alors il est loin d'être absurde de monter jusqu'à 9 mois. Mieux vaut être gourmand, et puis vous pourrez toujours rabaisser un peu votre chiffre en cas de refus catégorique de votre entreprise.

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci pour votre réponse.

Tous les montants évoqués dans ma question précédente concernaient uniquement l'indemnité résultant de la négociation sans inclure l'indemnité de licenciement.

A moins d'avoir mal compris, je lui ai fait reconfirmer que c'était bien la transaction négocié + le légal. Ma proposition est donc 9,5 mois brut + indemnité de licenciement et le souhait de réaliser mon préavis de 3 mois.

Lorsque l'on négocie un chiffre celui-ci concerne obligatoirement la transaction + le légal ?

Si c'est le cas, c'est inquiétant car cela a pour effet d'élever le niveau de risque.

D'après votre réponse sur l'indemnité résultant de la négociation, je devrais payer la CSG/CRDS à hauteur de 8% (selon mon bulletin de paye (5,1% + 2,9%)).

Par conséquent je dois déduire 8% des 9,5 mois demandés pour obtenir le net perçu. Est-ce exact ?

D'après vous ma proposition n'est donc pas absurde. Cela me rassure.

Je suis intéressé de savoir quelles sont les pratiques pour ce genre de négociation.

Auriez-vous des conseils ?

Par exemple, de quoi dois-je me méfier de la part de ma hiérarchie afin de ne pas être dépassé par l'enjeu.

Je suis bien dans mon boulot mais j'ai des envies d'ailleurs mais pas à n'importe quelle condition.

Cordialement

Par Visiteur

Cher monsieur,

Tous les montants évoqués dans ma question précédente concernaient uniquement l'indemnité résultant de la négociation sans inclure l'indemnité de licenciement.

A moins d'avoir mal compris, je lui ai fait reconfirmer que c'était bien la transaction négocié + le légal. Ma proposition est donc 9,5 mois brut + indemnité de licenciement et le souhait de réaliser mon préavis de 3 mois.

Lorsque l'on négocie un chiffre celui-ci concerne obligatoirement la transaction + le légal ?

En principe, on négocie un chiffre global mais il est tout à fait possible de procéder autrement. Il n'y a donc rien d'obligatoire en soi.

Si c'est le cas, c'est inquiétant car cela a pour effet d'élever le niveau de risque.

Quel risque?

Si c'est le cas, c'est inquiétant car cela a pour effet d'élever le niveau de risque.

D'après votre réponse sur l'indemnité résultant de la négociation, je devrais payer la CSG/CRDS à hauteur de 8% (selon mon bulletin de paye (5,1% + 2,9%)).

Par conséquent je dois déduire 8% des 9,5 mois demandés pour obtenir le net perçu. Est-ce exact ?

Tout à fait, 8% sur la portion d'indemnité qui dépasse l'indemnité légale de licenciement.

Par exemple, de quoi dois-je me méfier de la part de ma hiérarchie afin de ne pas être dépassé par l'enjeu. Je suis bien dans mon boulot mais j'ai des envies d'ailleurs mais pas à n'importe quelle condition.

Vous n'avez pas forcément à vous méfier. Vous êtes dans une situation idéale pour négocier. Vous avez envie de partir, votre entreprise aussi, mais cela ne vous dérange pas de rester. Une telle situation vous plaçant dans une situation de force vous permet de faire valoir vos chiffres.

Dans la mesure où vous n'êtes pas tenu de partir, réfléchissez à ce que vous aimeriez et ce dont vous auriez besoin. A quel point être vous prêt à partir? C'est donc bien à vous de décider et je ne peux guère vous conseiller sur ce point. Il ne faut pas croire qu'il n'y a qu'une manière de faire..

Très cordialement.

Par Visiteur

Maitre,

Le risque dont je parle est financier. Effectivement si le chiffre négocié est un global cela veut dire que j'ai sous estimé le montant pouvant être perçu. Par conséquent cela me donne plus de pression dans ma recherche d'emploi si je veux que cette rupture soit un vrai intérêt pour moi.

Est-il vrai que l'inspection du travail peut émettre un veto sur la rupture conventionnel ?

Vous avez certainement raison sur le fait que je suis en bonne position. Mais curieusement j'ai du mal à m'en persuader.

Demain matin, je vais finalement présenter à mon supérieur mon chiffre final.

J'en serais plus demain, sur la suite que réserve mon employeur sur cette rupture de contrat.

Il était important de voir avec vous, si j'avais en main tous les éléments pour la négociation et si ma proposition n'était pas absurde tout en restant la personne intègre que je suis.

En effet, je cherche juste à trouver le juste milieu convenant à ma situation.

En définitive, j'ai bien compris les points suivants :

- c'est à moi de bien être clair sur le chiffre qui est négocié, s'il est global ou pas
- l'indemnité résultant de la négociation est soumise aux cotisations CSG/CRDS de l'ordre de 8%
- ma proposition se décline de la façon suivante :
 - o 9,5 mois de salaire brut
 - o indemnité légale (Bonus au prorata, les congés payés les congés en cours)
 - o réaliser mon préavis de 3 mois afin de me donner du temps pour trouver du travail
- ma proposition n'est donc pas absurde. Votre constat me rassure ne sachant pas ce qui se pratique
- Il n'y a pas une manière de négocier

Je vais donc innover dans cette négociation.

Si je suis en mesure de vous faire une nouvelle réponse, je vous donnerais un retour de la réponse de l'entreprise et des conséquences de cette négociation.

Très cordialement.

Par Visiteur

Bonjour Maitre,

J'ai exposé mon chiffre à mon supérieur.

J'attends le retour de la hiérarchie sur mon cas.

Cependant mon chef m'a fait part d'une observation importante.

D'après lui l'indemnité résultant de la transaction de la rupture conventionnelle est soumise en plus des cotisations CSG/CRDS à l'impôt sur le revenu à partir de Janvier 2011.

Pourriez-vous, SVP, me le confirmer ?

Si cela s'avère vrai, mon chiffre ne serait pas suffisant et compromettrait la négociation.

Dans ce cas afin d'éviter cet impôt il faudrait réaliser cette rupture de contrat avant fin Décembre 2010.

Merci pour vos réponses.

Cordialement

Par Visiteur

Cher monsieur,

Pardon pour le retard mais j'ai eu des soucis avec ma connexion internet.

Est-il vrai que l'inspection du travail peut émettre un veto sur la rupture conventionnel ?

Oui, c'est théoriquement possible mais cela ne se fait que lorsque les droits du salarié ont été bafoués.

D'après lui l'indemnité résultant de la transaction de la rupture conventionnelle est soumise en plus des cotisations CSG/CRDS à l'impôt sur le revenu à partir de Janvier 2011.
Pourriez-vous, SVP, me le confirmer ?

En l'état actuel du droit, pour l'impôt sur le revenu, cela fonctionne comme pour les cotisations sociales (Hors CSG et CRDS). L'indemnité conventionnelle est donc exonérée d'impôt sur le revenu dans la double limite:

-Deux fois la rémunération annuelle brutes précédant la rupture de votre contrat de travail.
-205 848 euros.

En ce qui concerne 2011, aucune réforme ne semble pour l'instant avoir été entreprise pour changer la donne mais on n'est jamais à l'abri, surtout par les temps qui courent.

Je vais tâcher d'en savoir plus.

Très cordialement.

Par Visiteur

Maitre,

J'ai un peu de mal à comprendre si oui ou non, je serais exonéré d'impôt sur le revenu pour l'indemnité résultant de la négociation, c'est-à-dire, les 9.5 mois de salaire (voir ci-dessus). La CSG/CRDS c'est sur je payerai 8% mais pour l'impôt sur le revenu je ne sais pas.

J'ai déjà annoncé mon chiffre et j'étais persuadé que les 9.5 mois demandé étaient exonérés d'impôt sur le revenu. Si je ne suis pas exonéré, cela change tout et la négociation est donc compromise.

Votre réponse m'est très importante.

Pour information, l'indemnité de licenciement de ma convention collective pour mes 4 années d'anciennetés est de 0.4 mois de salaire.

Très Cordialement,

Par Visiteur

Cher monsieur,

J'ai un peu de mal à comprendre si oui ou non, je serais exonéré d'impôt sur le revenu pour l'indemnité résultant de la négociation, c'est-à-dire, les 9.5 mois de salaire (voir ci-dessus). La CSG/CRDS c'est sur je payerai 8% mais pour l'impôt sur le revenu je ne sais pas.

J'ai déjà annoncé mon chiffre et j'étais persuadé que les 9.5 mois demandé étaient exonérés d'impôt sur le revenu. Si je ne suis pas exonéré, cela change tout et la négociation est donc compromise.

Mais je vous ai pourtant donné la règle en vigueur. L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée dans les doubles limites suivantes:

-Deux fois la rémunération annuelle brute précédant la rupture de votre contrat de travail.

-205 848 euros.

Si l'indemnité est inférieure à ces deux plafonds (ce qui est bien le cas à priori), vous n'êtes pas soumis à l'impôt sur le revenu.

Aucune réforme n'a pour le moment instauré une règle différente pour 2011. La loi de finance 2011 n'ayant pas été encore adoptée, on ne peut guère en savoir plus si ce n'est que cela n'est pour le moment pas prévu.

Très cordialement.