

COMMENT OBTENIR LES MEILLEURES INDEMNITÉS ?

DÉPART NÉGOCIÉ, RUPTURE
CONVENTIONNELLE, ETC.



ASANCY
SOCIÉTÉ D'AVOCATS



Merci d'avoir téléchargé notre e.book !

Vous souhaitez quitter votre poste moyennant
une indemnisation ?

Votre employeur remet en cause votre contrat de
travail ou menace de vous licencier ?

Quelle que soit votre situation, je vais vous
donner des conseils précieux pour maximiser vos
indemnités de départ.

Ces conseils sont le fruit de **20 ans d'expérience**
comme avocat en droit du travail.

—

Xavier Berjot

Qui suis-je ?



Avocat au Barreau de Paris depuis 20 ans, j'ai été formé au sein des grands Cabinets en droit du travail (notamment Barthélémy & Associés).

Je suis le fondateur de la société d'Avocats Sancy, dédiée au droit du travail.

Parallèlement à mon activité d'avocat, je rédige de nombreux articles pour des éditeurs juridiques, des revues professionnelles et des quotidiens nationaux et régionaux (Lamy social, Lexbase, FocusRH, Actuel-RH, le Figaro,...).

J'ai beaucoup écrit sur la rupture conventionnelle et le départ négocié (stratégie, leviers de négociation, optimisation sociale et fiscale,...).

Je suis également l'**auteur de cinq ouvrages** publiés aux Editions AFNOR :

- *La rupture conventionnelle (2ème édition),*
- *Le droit du travail dans l'entreprise,*
- *Les délégués du personnel,*
- *J'embauche un salarié,*
- *Le licenciement.*

Depuis 20 ans, j'ai accompagné plusieurs centaines de salariés dans leur négociation de départ de l'entreprise.

Dans cet e.book, je vous explique, **en 5 points-clés**, comment **obtenir la meilleure indemnisation** possible lorsque vous quittez votre poste.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à bénéficier d'un **entretien téléphonique gratuit** en cliquant sur le bouton juste ici :

**Découvrir gratuitement
mon indemnisation**

En effet, dans cet ebook, je vais aborder des points techniques mais qui sont essentiels. Il est donc important que vous compreniez tous les enjeux du départ négocié.

1. Comprenez le concept de « départ négocié »

Pour beaucoup de salariés (mais aussi d'employeurs), le départ négocié correspond simplement à la rupture conventionnelle du contrat de travail.

Ce dispositif permet à l'employeur et au salarié de déterminer les conditions de la rupture du contrat de travail (C. trav. art. L. 1237-11)



À l'occasion de la rupture conventionnelle, le salarié doit percevoir une indemnité dont le montant ne peut être inférieur :

- au montant de l'indemnité légale de licenciement ;
- ou de l'indemnité conventionnelle, si cette dernière est plus favorable.

Précisions :

L'indemnité **légale** de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants (C. trav. art. R. 1234-2) :

- Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Exemple :

- Un salarié de 12 ans et 6 mois d'ancienneté dont le salaire de référence est de 4.900 € bruts / mois a droit à une indemnité légale de licenciement de 16.334 €.

Quant à l'indemnité **conventionnelle** de licenciement, il s'agit de celle prévue par la convention collective applicable à l'entreprise. Son taux dépend de chaque convention collective...

Il est vrai que la rupture conventionnelle est le mode de rupture amiable du contrat de travail le plus répandu, **mais seulement pour les petites négociations.**

Deux raisons principales expliquent cette réalité :

- Un « forfait social » de 20 % s'applique à l'indemnité de rupture conventionnelle, à la charge de l'employeur. Ainsi, pour des montants importants, le forfait social est très lourd (ex. 16.000 € pour une indemnité de 80.000 €) ;
- La rupture conventionnelle n'est pas une transaction et ne met pas fin à tout litige entre l'employeur et le salarié. Le seul effet de la rupture conventionnelle est de rompre le contrat de travail.

Ceci dit, le salarié peut toujours introduire une action en justice pour réclamer des heures supplémentaires, une indemnité pour travail dissimulé, des remboursements de frais, etc.

Pour ces raisons, beaucoup d'employeurs préfèrent procéder à un licenciement assorti d'une transaction. Ils ont ainsi la garantie de ne pas payer le forfait social de 20 % et d'éviter un litige prud'homal...

Dans mon expérience, ce mode de départ négocié concerne 80 % des cadres à hauts revenus (6.000 € à 15.000 € bruts / mois).

Découvrir gratuitement mon indemnisation

A noter :

• Il est parfois possible de conclure une transaction après une rupture conventionnelle mais l'administration considère alors que l'indemnité transactionnelle est également soumise au forfait social de 20 %...

Bien entendu, lorsque l'employeur et le salarié négocient une transaction après un licenciement, **ce dernier ne perd aucun droit** : assurance-chômage, portabilité de la mutuelle et de la prévoyance, droits à formation, etc.

Au contraire, ce mode de rupture **est plus avantageux pour le salarié** car l'employeur est en général plus généreux (puisqu'il n'a pas le forfait social à payer et qu'il est protégé d'un litige...).

J'ajoute que, dans certains cas, **le salarié a intérêt à être licencié** et à obtenir une indemnité forfaitaire de conciliation devant le Conseil de prud'hommes, pour échapper légalement au délai de carence Pôle Emploi de 150 jours (partie 4).

En conclusion, soyez conscient que le départ négocié peut prendre différentes formes :

- Rupture conventionnelle suivie ou non d'une transaction,
- Licenciement suivi d'une transaction,
- Licenciement indemnisé au moyen d'une indemnité forfaitaire de conciliation,
- Etc.

Le choix du mode de rupture du contrat de travail a des **impacts considérables** en termes de cotisations, de CSG et CRDS, d'impôt sur le revenu, de délai de carence Pôle Emploi,...

2. Soyez maître de la stratégie



Le départ négocié intervient toujours dans une situation délicate puisque, par hypothèse, l'employeur et le salarié défendent des intérêts opposés.

L'objectif de l'employeur est de sécuriser la rupture du contrat de travail alors que celui du salarié est d'obtenir l'indemnité la plus élevée possible, tout en évitant la fiscalité et les délais de carence Pôle Emploi.

Ainsi, durant la période qui précède la conclusion d'un accord, vous devez faire en sorte de maîtriser la stratégie.

Si vous souhaitez négocier votre départ, ne dites jamais que vous voulez quitter l'entreprise, sous peine de perdre tout levier de négociation.

La raison est simple : un départ négocié implique obligatoirement le versement d'une somme au salarié (qu'il s'agisse d'une indemnité de rupture conventionnelle ou d'une indemnité transactionnelle).

Il est donc évident que votre employeur ne souhaitera pas financer votre départ, surtout si votre ancienneté est importante...

Au contraire, misez sur les difficultés liées au maintien de votre contrat de travail (burn-out, non-respect des durées maximales de travail, irrégularité d'une convention de forfait-jours, modification du contrat de travail, etc.).

L'employeur n'a aucun intérêt à conserver dans ses effectifs un salarié découragé dont le travail n'est plus rentable et qui a relevé des problèmes imputables à l'employeur.

Cela est d'autant plus vrai pour les postes stratégiques :

- **Directeur général,**
- **Responsable informatique,**
- **Chargé de communication,**
- **Chef des ventes,**
- **Etc.**

Le maintien du contrat de travail engendre d'importants risques pour l'employeur lorsque le salarié n'adhère plus à la politique de l'entreprise.

Si vous sentez que l'employeur exerce des pressions à votre égard, évitez à tout prix de faire l'objet d'un licenciement.

En effet, il est beaucoup plus difficile d'obtenir une indemnité importante devant le Conseil de prud'hommes qu'en négociant avec l'employeur avant d'être licencié.

Pourquoi ? Tout d'abord, parce qu'un litige prud'homal peut durer environ 4 à 5 ans, en cas d'appel... Par ailleurs, le « barème Macron » a fait chuter le potentiel de gain devant le Conseil de prudhommes, en fixant des plafonds aux indemnités...

A l'inverse, négocier avant la rupture du contrat de travail offre des avantages à l'employeur que celui-ci est prêt à monnayer.

Exemple :

• Vous pouvez accepter une clause de confidentialité ou de non-dénigrement. Ainsi, si vous trouvez un accord avec votre employeur, celui-ci aura l'assurance que vous ne communiquerez pas de manière négative au sujet de l'entreprise.

Dans tous les cas, faites attention aux emails que vous recevez et que vous écrivez. N'hésitez surtout pas à les faire relire ou valider par un avocat (c'est fondamental).

Soyez attentif à ne pas vous placer en situation fautive. Sachez maintenir la pression sur votre employeur tout en vous protégeant.

Il est fréquent d'entendre que l'employeur cherche à « monter » un dossier contre le salarié. Ayez conscience que vous pouvez engager la même démarche de votre côté

"Le maintien du contrat de travail engendre d'importants risques pour l'employeur lorsque le salarié n'adhère plus à la politique de l'entreprise."

3. Soyez réaliste et pragmatique

"L'indemnité de licenciement se calcule à partir des salaires bruts et son assiette comprend les heures supplémentaires, les avantages en nature, les primes, le treizième mois, etc."

Lorsque vous négociez votre départ, vous devez savoir à quelles indemnités vous pouvez raisonnablement prétendre. En effet, il ne suffit pas de demander 2 ans de salaire à l'employeur et d'attendre une contre-proposition...

Ceci étant dit, les indemnités de rupture dépendent d'une multitude de facteurs : l'ancienneté du salarié, son salaire de référence, le taux de l'indemnité de licenciement, le mode de rupture, les irrégularités commises par l'employeur, etc.

En premier lieu,

vous devez calculer le montant de votre indemnité de licenciement. Comme expliqué ci-dessus (partie 1), l'indemnité est déterminée soit par la loi soit par la convention collective et la plus favorable s'applique.

A l'inverse, les sommes perçus par les salariés au titre du régime légal de la participation aux résultats de l'entreprise ou de l'intéressement n'ont pas le caractère de salaire et sont à exclure de l'assiette de calcul.



Une fois calculée l'indemnité de licenciement, il est plus délicat de savoir quelle somme supplémentaire vous pouvez négocier.

Les éléments suivants sont à prendre en compte :

- Plus votre ancienneté est importante, plus votre potentiel de gain est grand ;
- Si l'employeur souhaite votre départ, vous avez plus de chances d'obtenir une indemnisation intéressante ;
- Si l'employeur n'a aucun motif de licenciement à votre égard, vous êtes en position de force ;
- Plus vous pouvez identifier de manquements de l'employeur (burn-out, non-respect des durées maximales de travail, etc.), plus grand sera votre levier de négociation ;
- Si vous êtes assisté par un avocat, vous avez beaucoup plus de chance d'obtenir une bonne indemnisation ;
- Plus vous offrez de contreparties à l'employeur (clause de confidentialité, passation loyale des dossiers, sécurisation de la rupture), plus il sera enclin à être « généreux. »

Seule l'indemnité de licenciement peut être calculée précisément car son montant dépend de facteurs objectifs (votre ancienneté, votre salaire de référence et le taux prévu par la loi ou la convention collective).

Au-delà, il est impossible de déterminer précisément les sommes auxquelles vous pouvez prétendre, sauf si vous êtes assisté par un avocat capable de procéder à une **analyse personnalisée de votre situation professionnelle**.

Pour obtenir une indemnité substantielle, un important travail doit être réalisé, à la fois stratégique et juridique.



**Découvrir gratuitement
mon indemnisation**

4. Maîtrisez le régime social et fiscal des indemnités de rupture



"Des choix hasardeux peuvent vous faire perdre des milliers d'euros, voire des dizaines de milliers d'euros."

Devez-vous négocier en « brut » ou en « net » ?

A quelles cotisations, charges, fiscalité,... votre indemnité sera-t-elle soumise ?

Vous l'avez compris : **vous devez impérativement** connaître le régime social et fiscal des indemnités de rupture et leur impact sur vos droits à l'assurance-chômage (Pôle Emploi).

Le choix du mode de rupture du contrat de travail a des conséquences considérables en termes de cotisations, de CSG et CRDS, d'impôt sur le revenu,...

Des choix hasardeux peuvent vous faire perdre des milliers d'euros, voire des dizaines de milliers d'euros.

Remarque préalable :

Pour déterminer le régime social et fiscal des indemnités de rupture, il faut préalablement les additionner car elles sont soumises au même régime. Par exemple, il faut additionner l'indemnité de licenciement et l'indemnité transactionnelle.

Régime social

Les indemnités de rupture sont exclues de l'assiette des cotisations sociales, dans la limite d'un montant fixé à deux fois la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale (« PASS »), soit 82.272 € pour 2020 (41.136 € x 2).

La partie excédentaire est soumise à cotisations patronales et salariales, comme les salaires. Il faut décompter environ 45 % de cotisations patronales et 25 % de cotisations salariales.

Par ailleurs, la partie qui excède le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est toujours soumise à CSG / CRDS, soit 9,7 % au total, à la charge du salarié.

A noter :

Une spécificité concerne l'indemnité de rupture conventionnelle, qui est soumise en plus au forfait social de 20 % portant sur la fraction de l'indemnité exclue de l'assiette des cotisations. Par ailleurs l'indemnité de rupture conventionnelle est intégralement assujettie aux cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS lorsqu'elle est versée à un salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite.

Enfin, lorsque les indemnités de rupture dépassent 10 fois le PASS (soit 411.360 € en 2020), elles sont soumises à cotisations sociales dès le premier euro.

Régime fiscal

Les indemnités de rupture sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite suivante (la plus haute est retenue) :

- Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, dans la limite de six fois le PASS (246.816 € en 2020) ;
- Soit 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, toujours dans la limite de six fois le PASS ;
- 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, et ce sans limite.



Délais de carence Pôle Emploi

Schématiquement, les différés d'indemnisation (appelés communément « délais de carence ») sont les suivants :

- Un délai d'attente incompressible de 7 jours ;
- Un différé d'indemnisation calculé en fonction des indemnités compensatrices de congés payés, calculé de la manière suivante :
 - Indemnités compensatrices de congés payés / salaire journalier de référence
- Un différé « indemnités supra-légales », tenant compte des indemnités de rupture versées au-delà de l'indemnité légale de licenciement. Ce différé d'indemnisation spécifique est limité à 150 jours calendaires. Il est calculé comme suit : Indemnités supra légales ÷ 95,8. Il se déclenche par le versement de toute indemnité supra-légale (ex. l'indemnité conventionnelle, si elle est plus favorable que l'indemnité légale, l'indemnité transactionnelle, l'indemnité de non-concurrence, etc.).

Il est majeur de bien comprendre tous les enjeux financiers du départ négocié, car le régime social et fiscal de l'indemnité peut « faire la différence » !

De même, dans certains cas, il est plus avantageux de percevoir une indemnité forfaitaire de conciliation devant le Conseil de prud'hommes, plutôt que de percevoir une indemnité transactionnelle.

En effet, **vous pouvez parfois échapper ainsi au différé de 150 jours**, tout à fait légalement.

5. Appréhendez tous les aspects du départ négocié

"la négociation de départ s'accompagne de diverses clauses qui peuvent être prévues tant dans l'intérêt de l'employeur que dans l'intérêt du salarié."

Négocier un départ ne signifie pas seulement discuter d'une indemnité de rupture avec l'employeur.

En effet, le départ négocié intègre d'autres aspects, financiers ou non, qu'il convient de prendre en compte.

Par exemple, si vous êtes soumis à une clause de non-concurrence, il faut prévoir son sort : maintien ou levée ?

De même, si vous êtes titulaire de stocks options, de RSU, etc., il convient de déterminer dans quelle mesure vous conservez vos droits.





comment obtenir les meilleures indemnités ?



Attention :

•Parfois, tel ou tel motif de licenciement fait de vous un « bad leaver » ou un « good leaver » au sens des règlements instituant les stocks options.

Enfin, la négociation de départ s'accompagne de diverses clauses qui peuvent être prévues tant dans l'intérêt de l'employeur que dans l'intérêt du salarié.

Exemples :

- Clause de non-dénigrement,
- Clause de confidentialité,
- Remise d'une lettre de recommandation,
- Rachat du véhicule de fonction pour une valeur résiduelle,
- Portabilité du n° de téléphone portable,
- Etc.

Tous ces aspects, qui peuvent sembler accessoires, doivent être pris en compte car ils vous permettent de quitter votre emploi dans les meilleures conditions possibles et de majorer vos indemnités de rupture.

**Découvrir gratuitement
mon indemnisation**

Comment obtenir les
meilleures indemnités ?

—

Départ négocié, rupture conventionnelle



Xavier Berjot