

RECTO-VERSO...

L'actualité du droit du travail et des ressources humaines

N°19 – Février 2015

www.cwassocies.com

LE REGIME DES INDEMNITÉS DE RUPTURE - Synthèse 2015

Le régime social des indemnités de rupture a été modifié à plusieurs reprises ces dernières années. La loi de finances et la loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 épargnent cette fois-ci ce régime.

La mise à jour des tableaux de synthèse des régimes fiscal et social de ces indemnités permet de prendre en compte la valeur du PASS pour 2015 (*fixée par l'arrêté du 26 novembre 2014*), mais également de rappeler les nombreuses exceptions et spécificités aujourd'hui applicables selon le mode de rupture mis en œuvre.

RAPPEL DES PRINCIPES

Le régime social des indemnités de rupture défini par l'article L.242-1 al. 12 du CSS est déterminé par renvoi aux sommes exonérées d'impôts sur le revenu énumérées par l'article 80 *duodecies* du CGI. Il convient donc toujours, en principe, (i) de se référer au régime fiscal de l'indemnité de rupture globalement allouée, (ii) pour déterminer ensuite la fraction de l'indemnité de rupture exonérée de cotisations de sécurité sociale d'une part, et de CSG/CRDS d'autre part.

Toutefois, il existe en matière sociale plusieurs spécificités. En particulier :

- le régime d'exonération est conditionné à l'octroi d'un montant maximum d'indemnité de rupture : les indemnités de rupture versées sont ainsi **intégralement soumises** à cotisations sociales et à CSG/CRDS si l'indemnité globale est **supérieure à 10 PASS (soit 380.400 € en 2015)**¹.
- lorsque ce montant maximum de 10 PASS est respecté, il convient également d'appliquer, dans tous les cas d'exonération, un **plafond d'exonération absolu fixé à 2 PASS (soit 76.080 € en 2015)**² ;
- indépendamment de leur régime fiscal, les indemnités de licenciement ou de mise à la retraite et toutes les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail **sont assujetties à CSG/CRDS, pour la fraction (correspondant au minimum à la part soumise à cotisations sociales), qui excède :**
 - le montant prévu par accord branche ou accord interprofessionnel ou, à défaut, par la loi,
 - en l'absence de montant légal ou conventionnel spécifique au motif de rupture, le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Il n'y a donc plus aujourd'hui de strict alignement du régime social des indemnités de rupture sur leur régime fiscal, ce qui était pourtant l'objectif poursuivi par la Loi de Finances pour 2000. Tel est en particulier le cas pour les indemnités de rupture conventionnelle, qui peuvent également être soumises au forfait social.

INDEMNITÉS DE RUPTURE CONVENTIONNELLE ET SOUMISSION AU FORFAIT SOCIAL

Il est rappelé que lorsque le salarié dont le contrat est rompu est en droit de bénéficier³ d'une pension de retraite d'un régime légalement

obligatoire (peu importe qu'il remplisse ou non les conditions d'un départ à la retraite à taux plein), les indemnités de rupture conventionnelle suivent le régime social et le régime fiscal des indemnités de départ à la retraite : elles sont intégralement soumises à impôt sur le revenu, cotisations de sécurité sociale et CSG/CRDS.

Lorsque le salarié dont le contrat est rompu n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, les indemnités de rupture conventionnelle suivent le régime social et le régime fiscal des indemnités de licenciement. Elles sont toutefois également soumises à **forfait social** (au taux de 20 %) ; ce **dès le premier euro** et dans la limite de la part exonérée de cotisations de sécurité sociale⁴.

La rédaction de l'article L.137-15 du CSS peut laisser penser que le forfait social trouverait également à s'appliquer aux indemnités de rupture qui ne sont pas strictement des indemnités de licenciement, de mise à la retraite ou des indemnités de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. L'ACOSS a cependant confirmé dans une lettre circulaire du 28 mars 2013⁴ que ces indemnités, versées ou non dans le cadre d'un PSE, demeurent non assujetties au forfait social.

À noter que selon cette même lettre circulaire⁴, **les indemnités transactionnelles doivent suivre le régime de la rupture à laquelle elles se rapportent** et « être considérées comme une majoration de l'indemnité de rupture versée préalablement à la transaction (licenciement, mise à la retraite, démission, rupture conventionnelle, etc.) ». Elle précise que par conséquent ces indemnités ne sont pas assujetties « au forfait social sauf dans l'hypothèse où une transaction ferait suite à une rupture conventionnelle », ce qui va dans le sens d'une limitation du champ d'application du forfait social.

Toutefois cette position – assujettissant *a priori* les sommes allouées dans le cadre d'une transaction - est à notre sens **contraire à la jurisprudence de la cour de cassation suivant laquelle il appartient aux juges de rechercher la qualification à donner aux sommes objet de la transaction** (Cass. Civ.2. 30 juin 2011, n°10-21274). Il convient, selon nous, d'apprécier avant tout l'objet de la transaction et à quel titre les indemnités ont été allouées (notamment s'il existe une contestation quant à l'imputabilité de la rupture, ou encore si la transaction vise à la réparation d'un préjudice distinct). Il est cependant vraisemblable que les URSSAF appliqueront pour leur part le plus souvent la position de l'ACOSS dans le cadre des contrôles qu'elles diligenteront, en particulier sur les indemnités transactionnelles allouées.

¹ Il est précisé que l'amendement au PLFSS pour 2015 prévoyant de ramener ce montant à 5 PASS n'a finalement pas été retenu par le projet définitif.

² Sont également concernées par le plafonnement absolu les indemnités versées en application de décisions de justice

³ Condition appréciée à la date de rupture effective du contrat de travail, c'est-à-dire à la date prévue dans la convention de rupture établie conformément aux dispositions du code de travail (BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-30 20140307).

⁴ Article L.137-15 al. 1 du CSS et lettre circulaire ACOSS 2013-19 du 28 mars 2013.

TABLEAUX DE SYNTHÈSE

NB : Pour apprécier les différents seuils d'exonération, il convient de prendre en compte le montant global des indemnités de rupture perçues, i.e., l'indemnité de rupture légale ou conventionnelle + l'éventuelle indemnité supplémentaire versée au titre du contrat de travail, d'un accord d'entreprise, d'un protocole transactionnel, etc...

		IMPOT SUR LE REVENU (art. 80 <i>duodecies</i> CGI)	COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE (art. L.242-1 al.12 CSS)	CSG-CRDS (art. L.136-2 II 5° et 5° bis CSS)
INDEMNITE VERSEE DANS LE CADRE D'UN PSE (quelle que soit son appellation, y compris en cas de départ volontaire)	Indemnité ≤ 10 PASS (380.400 € en 2015)	Exonération totale	Exonération <u>sans pouvoir dépasser 2 PASS</u> (76.080 € en 2015)	Exonération dans la limite du montant légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement ⁵ , <u>sans pouvoir dépasser</u> le montant exonéré de cotisations de sécurité sociale, dans la limite de 2 PASS (76.080 € en 2015)
	Indemnité > 10 PASS (380.400 € en 2015)		Assujettissement total	Assujettissement total sans abattement
INDEMNITE DE DEPART À LA RETRAITE (HORS PSE)	Quel que soit le montant	Assujettissement total	Assujettissement total	Assujettissement total sans abattement
INDEMNITE DE RUPTURE SUITE A MISE À LA RETRAITE (HORS PSE)	Indemnité ≤ 10 PASS (380.400 € en 2015)	Exonération à hauteur de la plus élevée des deux limites suivantes : ↗ montant légal ou conventionnel de l'indemnité de mise à la retraite ⁵ , OU ↗ double de la Rémunération Annuelle Brute de l'année civile précédant la rupture, <u>ou</u> moitié de l'indemnité totale versée, <u>dans la limite de 5 PASS</u> (190.200 € en 2015)	Exonération dans la limite du montant de l'indemnité non soumise à impôt <u>sans pouvoir dépasser 2 PASS</u> (76.080 € en 2015) + Contribution patronale spécifique de 50% du montant de l'indemnité (art.L.137-12 CSS)	Exonération dans la limite du montant légal ou conventionnel de l'indemnité de mise à la retraite ⁵ , <u>sans pouvoir dépasser</u> le montant exonéré de cotisations de sécurité sociale, dans la limite de 2 PASS (76.080 € en 2015)
	Indemnité > 10 PASS (380.400 € en 2015)		Assujettissement total	Assujettissement total + Contribution patronale spécifique de 50% du montant de l'indemnité (art.L.137-12 CSS)

⁵ Il s'agit de l'indemnité prévue par une convention collective de branche, un accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi (et non par une convention ou un accord d'entreprise).

		IMPOT SUR LE REVENU (art. 80 <i>duodecies</i> CGI)	COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE (art. L.242-1 al.12 CSS)	CSG-CRDS (art. L.136-2 II 5° et 5° bis CSS)
INDEMNITE DE RUPTURE SUITE A LICENCIEMENT (HORS PSE)	Indemnité ≤ 10 PASS (380.400 € en 2015)	Exonération à hauteur de la plus élevée des deux limites suivantes : ↪ montant légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement ⁶ , OU ↪ double de la Rémunération Annuelle Brute de l'année civile précédant la rupture, ou moitié de l'indemnité totale versée, dans la limite de 6 PASS (228.240 € en 2015)	Exonération dans la limite du montant de l'indemnité non soumise à impôt, sans pouvoir dépasser 2 PASS (76.080 € en 2015)	Exonération dans la limite du montant légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement ⁶ sans pouvoir dépasser le montant exonéré de cotisations de sécurité sociale, dans la limite de 2 PASS (76.080 € en 2015)
	Indemnité > 10 PASS (380.400 € en 2015)		Assujettissement total	Assujettissement total sans abattement
INDEMNITE DE RUPTURE SUITE A RUPTURE CONVENTIONNELLE HOMOLOGUEE (art. 80 <i>duodecies</i> 6° du CGI et Circ. DSS 10.07.2009)	Le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite	Assujettissement total	Assujettissement total	Assujettissement total sans abattement
	Le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite	Exonération à hauteur de la plus élevée des deux limites suivantes : ↪ montant légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement ⁶ , OU ↪ double de la Rémunération Annuelle Brute de l'année civile précédant la rupture, ou moitié de l'indemnité totale versée, dans la limite de 6 PASS (228.240 € en 2015)	Exonération dans la limite du montant de l'indemnité non soumise à impôt, sans pouvoir dépasser 2 PASS (76.080 € en 2015) + Application du forfait social à 20% sur la part exclue de l'assiette de cotisations sociales	Exonération dans la limite du montant légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement ⁶ , sans pouvoir dépasser le montant exonéré de cotisations de sécurité sociale, dans la limite de 2 PASS (76.080 € en 2015)
INDEMNITE VERSEE EN CAS DE CESSATION FORCEE DU MANDAT SOCIAL des mandataires sociaux et dirigeants visés à l'article 80 ter du CGI	Indemnité ≤ 10 PASS (380.400 € en 2015)	Exonération à hauteur du double de la Rémunération Annuelle Brute de l'année civile précédant la rupture, ou moitié de l'indemnité totale versée, dans la limite de 6 PASS (228 240 € en 2015), [ou si mise à la retraite de 5 PASS (190.200 €)]	Exonération dans la limite du montant de l'indemnité non soumise à impôt, sans pouvoir dépasser 2 PASS (76.080 € en 2015)	Exonération à hauteur du montant de l'indemnité exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale sans pouvoir dépasser 2 PASS (76.080 € en 2015)
	Indemnité > 10 PASS (380.400 € en 2015)		Assujettissement total	Assujettissement total sans abattement

⁶ Il s'agit de l'indemnité prévue par une convention collective de branche, un accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi (et non par une convention ou un accord d'entreprise).

**INDEMNITE DE LICENCIEMENT
ABUSIF OU IRREGULIER
ALLOUEE PAR DECISION DE
JUSTICE**(Articles 1235-2, L.1235-3,
L.1235-11 à L.1235-13 du code
du travail)**ET INDEMNITE FORFAITAIRE EN
CAS DE CONCILIATION**(Articles L.1235-1 et D.1235-21
du code du travail)**Indemnité
≤ 10 PASS
(380.400 € en 2015)****Indemnité
> 10 PASS
(380.400 € en 2015)****IMPOT SUR LE REVENU**(art. 80 *duodecies* CGI)**Exonération totale des indemnités
octroyées :**

- au titre de l'article L.1235-1 :
indemnité forfaitaire de conciliation
(cf. ci-dessous*).

- ou par décision de justice, au titre des
articles L.1235-2, L.1235-3, L.1235-11 à
13 du code du travail⁷,

indépendamment du montant des
indemnités précédemment versées

COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

(art. L.242-1 al.12 CSS)

Exonération dans la limite du
montant de l'indemnité non soumise
à impôt**sans pouvoir dépasser 2 PASS
(76.080 € en 2015)** ; ce plafond étant
apprécié en tenant compte des
indemnités précédemment versées**Assujettissement total****CSG-CRDS**

(art. L.136-2 II 5° et 5° bis CSS)

Exonération à hauteur du montant
minimum de l'indemnité prévu par
la loi⁸**sans pouvoir dépasser** le montant
exonéré de cotisations de sécurité
sociale, dans la limite de 2 PASS
(76.080 € en 2015)**Assujettissement total**
(avec abattement de 3 % plafonné pour
frais professionnels)***POINT SUR LES INDEMNITES VERSEES EN CAS DE CONCILIATION PRUD'HOMALE**

L'article L.1235-1 du code du travail prévoit qu'«*en cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L.1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié*». Ce barème est fixé par l'article D.1235-21 du code du travail, de la façon suivante :

Ancienneté	Nombre de mois de salaires
< 2 ans	2 mois
2 ans et < 8 ans	4 mois
8 ans et < 15 ans	8 mois
15 ans et < 25 ans	10 mois
> 25 ans	14 mois

À noter que, selon le BOFIP du 7 mars 2014⁹, l'indemnité forfaitaire versée lors de la conciliation est intégralement exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite du barème de l'article D.1235-21 du code du travail. Cette position paraît plus restrictive que l'article 80 *duodecies* 1° du CGI, qui énonce quant à lui que « *ne constituent pas une rémunération imposable, les indemnités mentionnées à l'article L.1235-1 du code du travail* ».

En matière sociale, aucune indication n'a été apportée. Cette indemnité devrait être exonérée, en tenant compte des

indemnités précédemment versées, pour leur fraction inférieure à 2 PASS :

- de cotisations sociales, à hauteur du montant exonéré d'impôt ;
- de CSG/CRDS dans la limite du barème de l'article D.1235-21 du code du travail, sans pouvoir dépasser le montant exonéré de cotisations sociales (et en tout état de cause, la limite de 2 PASS). Ce barème est en effet fixé par le code du travail.

**INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT
ET ÉGALITÉ DE TRAITEMENT**

Par un arrêt du 27 janvier 2015 (n°13-22179), la chambre sociale de la Cour de cassation fait évoluer sa position sur les différences de traitement entre catégories professionnelles résultant des clauses de conventions ou d'accords collectifs. Dans cette affaire, une organisation syndicale estimait que plusieurs dispositions de la convention collective « SYNTEC » -dont celles relatives à l'indemnité de licenciement - étaient contraires au principe d'égalité de traitement dans la mesure où elles étaient distinctes pour les ingénieurs et cadres, et les ETAM.

La chambre sociale considère désormais que « *les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle* ».

Ainsi, la charge de la preuve de la rupture d'égalité est inversée lorsqu'une différence de traitement entre catégories socioprofessionnelles résulte d'une convention ou d'un accord collectif.

⁷ L'administration fiscale rappelle qu'il s'agit d'indemnités versées à titre de dommages intérêts aux salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés. Elle admet par ailleurs le bénéfice de l'exonération de l'indemnité prévue en cas de licenciement abusif pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté ou dont l'entreprise occupe moins de 11 salariés. (BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-30 20140307 - §.20).

⁸ Circ. N° DSS/SD5B/2011/145 du 14 avril 2011, page 4, suivant laquelle l'indemnité légale ou conventionnelle correspond à la somme de l'indemnité conventionnelle de licenciement et de l'indemnité minimale accordée par le juge en cas de défaut de cause réelle et sérieuse (six mois) ; la fraction exonérée étant la plus petite des deux limites suivantes : (i) la fraction exclue de l'assiette des cotisations (de 2 PASS maximum) ou (ii) la somme indemnité conventionnelle de licenciement + indemnité minimale accordée par le juge.

⁹ BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-30 20140307 - §. 13