

## RECTO-VERSO...

N°2012-1 – Notre actualité

## INDEMNITÉS DE RUPTURE et CSG/CRDS (LFSS pour 2012) Nouveau régime social, nouvelles synthèses 2012

Le régime social des indemnités de rupture a une nouvelle fois été modifié par la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2012.

Les règles applicables depuis la LFSS pour 2011 sont globalement inchangées : les principaux apports de la LFSS pour 2012 consistent (i) à **abaisser la limite absolue d'exonération** des contributions et cotisations sociales de **3 fois la valeur annuelle du Plafond de la Sécurité Sociale (PASS) à 2 fois cette valeur**, et (ii) à prévoir (*à l'instar de la réforme de 2011*) un **régime transitoire** pour les indemnités versées en 2012.

Parallèlement, la LFSS pour 2012 a exclu certaines sommes – dont les indemnités de rupture – **du champ d'application de l'abattement pour frais professionnels pour le calcul de la CSG/CRDS**. Pour les sommes bénéficiant encore de cet abattement, celui-ci est réduit de 3 % à **1,75 %**, dans la limite de 4 fois le plafond de la sécurité sociale.

### Rappel des principes régissant le traitement social des indemnités de rupture

Le régime social des indemnités de rupture est calqué sur le régime fiscal depuis la Loi de Finances et la LFSS pour 2000. Le texte régissant le régime social des indemnités de rupture (art. L.242-1 al. 12 du CSS) renvoie aux dispositions de l'article 80 *duodecies* du CGI.

Depuis la LFSS pour 2011, **ce renvoi** aux dispositions fiscales pour déterminer la part des indemnités de rupture non assujettie à cotisations de sécurité sociale **est assorti d'un plafond absolu applicable uniquement en matière sociale**.

L'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale des indemnités de rupture - quelles qu'elles soient – est ainsi plafonnée. **Ce plafond absolu est désormais de 2 fois** (contre 3 fois en 2011) **la valeur annuelle du Plafond de la Sécurité Sociale (PASS) (soit 72 744 € en 2012)** ; sous réserve de dispositions transitoires pour les indemnités versées en 2012.

### Comment procéder en pratique ?

Pour apprécier la fraction des indemnités de rupture exonérée socialement, il convient de procéder en deux temps :

**1° vérifier si « l'indemnité de rupture globalement allouée »<sup>1</sup> est non imposable** au regard des dispositions de l'article 80 *duodecies* du CGI qui sont inchangées. Ainsi, ce texte fixe :

- un principe : « toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une rémunération imposable »,

- des exceptions, qui sont les suivantes : « ne constituent pas une rémunération imposable » :

↳ **les indemnités** mentionnées aux articles L.1235-2, L.1235-3, L.1235-11 à L.1235.13 du Code du travail, qui sont celles **allouées par un juge** pour licenciement irrégulier ou abusif ;

↳ **les indemnités versées dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)** ;

↳ **la fraction des indemnités de licenciement**, ou versées à l'occasion **d'une rupture conventionnelle<sup>2</sup>**, qui n'excède pas la limite la plus élevée des 2 suivantes :

- soit le montant légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement ;
- soit 2 x la Rémunération Annuelle Brute perçue l'année précédant la rupture, ou 50% de l'indemnité totale versée, dans la limite de 6 PASS ;

↳ **la fraction des indemnités de mise à la retraite** qui n'excède pas les mêmes limites que celles prévues en cas de licenciement en retenant, s'agissant de la 2<sup>ème</sup> limite, un plafond de 5 PASS ;

↳ **la fraction des indemnités de rupture versées en cas de cessation forcée des fonctions d'un mandataire social** ou dirigeants visés à l'article 80 *ter* du CGI en retenant la limite de 6 PASS ou de 5 PASS (en cas de mise à la retraite).

**2° Vérifier si la part de « l'indemnité de rupture globalement allouée » non imposable est inférieure au plafond absolu de 2 PASS applicable en matière sociale.**

Seule la part de l'indemnité de rupture non imposable inférieure à 2 PASS est exonérée de cotisations de sécurité sociale. Toute fraction supérieure est assujettie, même s'il s'agit d'une indemnité conventionnelle de licenciement dont le montant est prévu par la CCN de Branche, d'indemnités de rupture allouées au titre d'un PSE, de dommages intérêts octroyés par un juge pour rupture irrégulière ou abusive... **Il n'existe aucune dérogation à l'application du plafond absolu de 2 PASS** (sauf au titre de la période transitoire pour 2012).

<sup>1</sup> 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 licenciement (ou de mise à la retraite) conventionnelle + l'éventuelle indemnité supplémentaire versée au titre du contrat de travail, d'un accord d'entreprise, d'un protocole transactionnel, d'un PSE, etc...

<sup>2</sup> Sous réserve que le salarié ne soit pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.

# TABLEAUX DE SYNTHÈSE

(Ruptures à l'initiative de l'entreprise postérieures au 31.12.2011 ou intervenant au titre d'un PSE communiqué après le 31.12.2011)

Indemnités de rupture* suite à : - licenciement (hors PSE) - ou rupture conventionnelle (salarié non en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire)	Impôt sur le revenu (art. 80 <i>duodecies</i> 1. 3° et 6° CGI)	Cotisations de Sécurité Sociale (art. L.242-1 al.12 CSS)	CSG CRDS (art. L.136-2 II 5° CSS)
Principes de détermination du montant des indemnités exonérées	Exonération dans la limite la plus élevée des 2 suivantes :  ↳ montant légal ou conventionnel** de l'indemnité de licenciement,  <b>OU</b>  ↳ 2 x la Rémunération Annuelle Brute N-1 précédant la rupture, ou 50% de l'indemnité totale versée, dans la limite de <b>6 PASS</b> (218 232 € en 2012)	Exonération*** dans la limite la plus élevée des 2 suivantes :  ↳ montant légal ou conventionnel** de l'indemnité de licenciement,  <b>OU</b>  ↳ 2 x la Rémunération Annuelle Brute N-1 précédant la rupture, ou 50% de l'indemnité totale versée	Exonération*** dans la limite du montant légal ou conventionnel** de l'indemnité de licenciement
<b>Nouvelle Limite Absolue</b>		<b>SANS</b> pouvoir dépasser 2 PASS (72 744 € en 2012)	<b>SANS</b> pouvoir dépasser 2 PASS (72 744 € en 2012)
<b>Dispositions transitoires pour les indemnités versées en 2012:</b> exonération jusqu'au montant de l'indemnité de licenciement prévue par convention ou accord collectif en vigueur au 31.12.2011 dans la limite de 3 PASS (109 116 € en 2012)			

## DISPOSITIONS TRANSITOIRES POUR LES INDEMNITES VERSEES EN 2012

L'article 14-II de la LFSS pour 2012 prévoit une période transitoire **pour les indemnités de rupture versées en 2012**, dans des cas similaires avec ceux prévus par la précédente période transitoire applicable en 2011. Ils peuvent être interprétés à la lumière des précisions apportées par la circulaire DSS du 14 avril 2011 concernant la LFSS pour 2011.

**La limite d'exonération sociale des indemnités de rupture est ainsi portée à 3 PASS pour les indemnités versées en 2012 dans les trois cas suivants:**

- « au titre d'une rupture notifiée le **31 décembre 2011 au plus tard** », c'est-à-dire ayant donné lieu à l'envoi de la lettre de licenciement avant cette date, ou par extension à l'envoi d'un formulaire de rupture conventionnelle à l'administration pour autorisation ou homologation avant le 31 décembre 2011 ;

- « au titre d'une rupture intervenant dans le cadre d'un projet » de PSE « communiqué » aux représentants du personnel « au plus tard le **31 décembre 2011** ». Seraient également concernés les projets de licenciement de 10 salariés et + dans les entreprises < 50 salariés ;

- ou « au titre d'une rupture notifiée en 2012 » dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle « prévu par la loi, la convention ou l'accord collectif en vigueur au **31 décembre 2011** ».

La circulaire du 14 avril 2011 a précisé que cette exception devait s'appliquer aux **indemnités prévues par toute convention ou accord collectif**, quel que soit leur niveau de conclusion (interprofessionnel, branche, groupe, entreprise ou établissement) dans leur version en vigueur au 31 décembre.

Indemnités de rupture* suite à mise à la retraite (hors PSE)	Impôt sur le revenu (art. 80 <i>duodecies</i> 1. 4° CGI)	Cotisations de Sécurité Sociale (art. L.242-1 al.12 CSS)	CSG CRDS (art. L.136-2 II 5° CSS)
Principes de détermination du montant des indemnités exonérées	Exonération dans la limite la plus élevée des 2 suivantes :  ↳ montant de l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite** ou à défaut de l'indemnité légale de licenciement,  <b>OU</b>  ↳ 2 x la Rémunération Annuelle Brute N-1 précédant la rupture, ou 50% de l'indemnité totale versée, dans la limite de <b>5 PASS</b> (181 860 € en 2012)	Exonération*** dans la limite la plus élevée des 2 suivantes :  ↳ montant de l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite** ou à défaut de l'indemnité légale de licenciement,  <b>OU</b>  ↳ 2 x la Rémunération Annuelle Brute N-1 précédant la rupture, ou 50% de l'indemnité totale versée	↳ Exonération*** dans la limite du montant de l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite** ou à défaut de l'indemnité légale de licenciement,
<b>Nouvelle Limite Absolue</b>		<b>SANS</b> pouvoir dépasser 2 PASS (72 744 € en 2012)	<b>SANS</b> pouvoir dépasser 2 PASS (72 744 € en 2012)
<b>Dispositions transitoires pour les indemnités versées en 2012:</b> exonération jusqu'au montant de l'indemnité prévue par convention ou accord collectif en vigueur au 31.12.2011 dans la limite de 3 PASS (109 116 € en 2012)			
<b>+ Contribution patronale spécifique de 50% (art. L.137-12 CSS)</b>			

\*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 licenciement (ou de mise à la retraite) conventionnelle + l'éventuelle indemnité supplémentaire versée au titre du contrat de travail, d'un accord d'entreprise, d'un protocole transactionnel, etc...

\*\*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 collectif d'entreprise).

\*\*\*Sous réserve que l'indemnité globale soit inférieure à 30 PASS (soit 1.091.160 € en 2012). Si l'indemnité est supérieure, elle devient assujettie à cotisations de sécurité sociale et CSG/CRDS dès le 1<sup>er</sup> euro.

# TABLEAUX DE SYNTHÈSE

(Ruptures à l'initiative de l'entreprise postérieures au 31.12.2011 ou intervenant au titre d'un PSE communiqué après le 31.12.2011)

Indemnités**** versées en cas de cessation forcée du mandat social des mandataires sociaux et dirigeants visés à l'article 80 ter du CGI	Impôt sur le revenu (art. 80 duodecies 2. CGI)	Cotisations de Sécurité Sociale (art. L.242-1 al.12 CSS)	CSG CRDS (art. L.136-2 II 5°bis CSS)
Principes de détermination du montant des indemnités exonérées	Exonération à hauteur de : ↳ 2 x la Rémunération Annuelle Brute N-1 précédant la rupture, ou 50% de l'indemnité totale versée, dans la limite de 6 PASS ou de 5 PASS (si mise à la retraite)	Exonération*** à hauteur de : ↳ 2 x la Rémunération Annuelle Brute N-1 précédant la rupture, ou 50% de l'indemnité totale versée,	Exonération*** à hauteur de : ↳ 2 x la Rémunération Annuelle Brute N-1 précédant la rupture, ou 50% de l'indemnité totale versée,
<b>Nouvelle Limite Absolue</b>		<b>SANS</b> pouvoir dépasser 2 PASS (72 744 € en 2012)	<b>SANS</b> pouvoir dépasser 2 PASS (72 744 € en 2012)

Indemnités versées aux salariés dans le cadre d'un PSE quel que soit leur montant ou appellation***** (y compris de départ volontaire)	Impôt sur le revenu (art. 80 duodecies 1.2° CGI)	Cotisations de Sécurité Sociale (PSE notifié à l'administration après le 31.12.2010) (art. L.242-1 al.12 CSS)	CSG CRDS (art. L.136-2 II 5° CSS)
Principes de détermination du montant des indemnités exonérées	Exonération totale	Exonération***	Exonération*** dans la limite du montant légal ou conventionnel** de l'indemnité de licenciement
<b>Nouvelle Limite Absolue</b>		<b>SANS</b> pouvoir dépasser 2 PASS (72 744 € en 2012)	<b>SANS</b> pouvoir dépasser 2 PASS (72 744 € en 2012)
<i>Dispositions transitoires pour les indemnités versées en 2012 : exonération jusqu'au montant de l'indemnité prévue par convention ou accord collectif en vigueur au 31.12.2011 dans la limite de 3 PASS (109 116 € en 2012)</i>			

Indemnités de licenciement abusif ou irrégulier allouées par décision de justice (mentionnées aux articles L.1235-2, L.1235-3, L. 1235-11 à L.1235-13 du Code du travail)	Impôt sur le revenu (art. 80 duodecies 1.1° CGI)	Cotisations de Sécurité Sociale (art. L.242-1 al.12 CSS)	CSG CRDS (art. L.136-2 II 5° CSS)
Principes de détermination du montant des indemnités exonérées	Exonération totale	Exonération***	Exonération*** à hauteur du montant minimum prévu par la loi
<b>Nouvelle Limite Absolue</b>		<b>SANS</b> pouvoir dépasser 2 PASS (72 744 € en 2012)	<b>SANS</b> pouvoir dépasser 2 PASS (72 744 € en 2012)
<i>Dispositions transitoires pour les indemnités versées en 2012 : exonération jusqu'au montant de l'indemnité prévue par convention ou accord collectif en vigueur au 31.12.2011 dans la limite de 3 PASS (109 116 € en 2012)</i>			

## ENTREE EN VIGUEUR DE LA LFFS POUR 2012

Les articles 14 et 17 de la LFSS pour 2012 (loi n°2011-1906 du 21 décembre 2011), qui réforment les indemnités de rupture et la CSG CRDS, figurent dans la partie de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale consacrée aux dispositions pour l'année à venir. A ce titre - à défaut de mention particulière - **elles entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012** et s'appliquent aux rémunérations versées à compter de cette date (article LO 111-3 du Code de la sécurité sociale).

## RUPTURES A L'INITIATIVE DU SALARIE

En cas de rupture à l'initiative du salarié (*et en dehors de celles s'inscrivant dans le cadre d'une rupture conventionnelle ou d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi faisant appel au volontariat*), les éventuelles indemnités de rupture allouées **sont intégralement soumises à impôt, cotisations de sécurité sociale et CSG/CRDS**. Tel est notamment le cas des indemnités versées suite à une démission ou à un départ volontaire à la retraite.

## Quid des indemnités de rupture versées sur des périodes distinctes ?

Selon la circulaire du 14 avril 2011, il convient de faire masse de l'ensemble des indemnités de rupture versées et d'appliquer « **la limite d'exclusion d'assiette en vigueur au moment du versement de l'indemnité initiale** ou à défaut (*cas d'un licenciement pour faute grave non reconnu par le juge*) au moment de la rupture ».

\*\*\*\*Prise en compte de la totalité des indemnités perçues par le dirigeant au titre de la rupture de son mandat social, et le cas échéant, de son contrat de travail.

\*\*\*\*\*Sauf indemnités qui par nature constituent des éléments de salaire (indemnité compensatrice de préavis, congés payés, CET, etc...) et indemnités directement allouées à un organisme de formation ou d'outplacement, sans « transiter » par le salarié.

# CSG/CRDS

(Sommes versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012)

L'article 17 de la LFSS pour 2012 a limité l'abattement pour frais professionnels pratiqué pour le calcul de la CSG/CRDS :

- d'une part, en **diminuant le taux de l'abattement** pour frais professionnels : de 3% auparavant (assiette de 97%), il est désormais **de 1,75 %** (assiette de 98,25 %), tout en demeurant plafonné à 4 fois la valeur du Plafond de la Sécurité Sociale (PSS);
- d'autre part, en **excluant certaines sommes de l'abattement pour frais professionnels** afin qu'il bénéficie « *aux seuls revenus pour la perception desquels des frais professionnels sont susceptibles d'être engagés* », ainsi que le ministère l'a précisé dans une circulaire du 30 décembre 2011 (DSS/5B/2011/495).

Sommes <b>exclues</b> de l'abattement (assujetties à CSG/CRDS sur 100 %)	Sommes <b>demeurant dans le champ d'application de l'abattement</b> (assujetties à CSG/CRDS sur 98,25 %, dans la limite de 4 PSS)
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Sommes versées par l'employeur au titre de la participation, de l'intéressement, de leurs suppléments, d'abondements aux PEE, PEI, PERCO ;</li><li>✓ Avantages issus des attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions et les attributions gratuites d'actions soumises à CSG sur les revenus d'activité ;</li><li>✓ Indemnités et rémunérations perçues à l'occasion d'un mandat ou d'une fonction élective visées à l'article L.136-2, II 3° du CSS ;</li><li>✓ Contributions des employeurs destinées au financement des prestations supplémentaires de retraite et des prestations complémentaires de prévoyance ;</li><li>✓ <b>Indemnités de licenciement ou de mise à la retraite et toutes autres sommes versées à l'occasion de la rupture ou de la modification du contrat de travail ;</b></li><li>✓ <b>Indemnités versées à l'occasion de la cessation de leurs fonctions aux dirigeants et mandataires sociaux ;</b></li><li>✓ Contributions de l'employeur à l'acquisition de chèques-vacances pour les entreprises de moins de 50 salariés, dépourvues de CE ;</li><li>✓ Bonus exceptionnel outre-mer (loi du 27 mai 2009) ;</li><li>✓ Indemnités journalières ou allocations versées par les organismes de sécurité sociale ou, pour leur compte, par les employeurs à l'occasion de la maladie, de la maternité ou de la paternité, des accidents du travail et des maladies professionnelles.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Salaires et primes attachées aux salaires ;</li><li>✓ Revenus des artistes auteurs assimilés fiscalement à des salaires ;</li><li>✓ Allocations de chômage ;</li><li>✓ Primes de partage des profits (loi du 28 juillet 2011) ;</li><li>✓ Rappels de salaire versés à l'occasion de la rupture du contrat de travail ;</li><li>✓ Indemnités de fin de CDD et fin de mission en intérim ;</li><li>✓ Indemnités dues au salarié qui n'a pas pu bénéficier des congés ou repos auxquels il a droit pendant la durée du contrat (congés payés, jours de RTT, contrepartie obligatoire en repos, repos compensateur de remplacement, repos compensateur obligatoire), ainsi que l'indemnité compensatrice de congés payés à laquelle a droit le salarié temporaire ;</li><li>✓ Indemnités compensatrices de préavis.</li></ul> <p style="text-align: center;"><b>A NOTER :</b> <b>assiette de la CSG CRDS à 100 % au-delà de 4 PSS</b></p> <p>La minoration de l'assiette de la CSG/CRDS à 98,25 % des revenus en raison de l'application de la réduction de 1,75 % représentative de frais professionnels est <b>limitée à 4 fois le Plafond de la Sécurité Sociale</b> (4 plafonds annuels soit 145 488 € en 2012).</p> <p>Le taux CSG/CRDS de 8 % sera donc appliqué sur 100 % de l'éventuelle part des revenus bruts perçus au cours de l'année 2012 supérieure à 145 488 €.</p> <p>Selon la circulaire du 30 décembre 2011 :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- le seuil de 4 PSS <b>s'applique à l'ensemble des rémunérations soumises à CSG et à CRDS entrant dans le champ de l'abattement ;</b></li><li>- les règles de calcul et de proratisation du plafond sont les mêmes que celles applicables au calcul des cotisations vieillesse ;</li><li>- si l'employeur n'a pas procédé à une régularisation progressive en cours d'année, une régularisation intervient en fin d'année pour tenir compte de l'ensemble des rémunérations payées au salarié entrant dans le champ de l'abattement.</li></ul>



## VOS CONTACTS

**Juliette POUYET**

[juliette.pouyet@cwassocies.com](mailto:juliette.pouyet@cwassocies.com)

**Mathieu RAI0 DE SAN LAZARO**

[mathieu.desanlazaro@cwassocies.com](mailto:mathieu.desanlazaro@cwassocies.com)

**Jean-Sébastien DEROULEZ**

[jeansebastien.deroulez@cwassocies.com](mailto:jeansebastien.deroulez@cwassocies.com)