

RECTO-VERSO...

L'actualité du droit du travail et des ressources humaines

N°14 – Février 2013

www.cwassocies.com

LE REGIME « DEFINITIF » DES INDEMNITÉS DE RUPTURE

Nouvelles synthèses 2013

Le régime social des indemnités de rupture a été modifié à plusieurs reprises depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011. Il est nécessaire de mettre à jour les tableaux de synthèse en la matière dans la mesure où (i) les régimes transitoires institués par les lois successives ont pris fin le 31 décembre 2012, (ii) la loi de finances rectificative n° 2012-958 du 16 août 2012 a abaissé le seuil au-delà duquel les indemnités sont assujetties dès le premier euro et (iii) la loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 a modifié le régime social des indemnités de rupture conventionnelle.

RAPPEL DES PRINCIPES

INCIDENCE DE LA FIN DES PERIODES TRANSITOIRES

Le régime social des indemnités de rupture défini par l'article L.242-1 al. 12 du CSS est toujours déterminé par renvoi au sommes exonérées d'impôts sur le revenu énumérées par l'article 80 *duodecies* du CGI.

Toutefois :

- en matière sociale, s'applique un plafond d'exonération absolu, désormais unique, fixé à **2 PASS** (soit **74 064 € pour 2013**) ;
- 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, pour la fraction (correspondant au minimum à la part soumise à cotisations sociales) et 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.

Attention : Sont également concernées par le plafonnement absolu les indemnités versées en application de décisions de justice.

Par ailleurs, les indemnités de rupture versées **depuis le 1^{er} septembre 2012**, sont **intégralement soumises** à cotisations sociales et à CSG/CRDS dès lors que l'indemnité globale est **supérieure à 10 PASS (soit 370 320 € en 2013)**, contre 30 PASS auparavant.

LE REGIME SPECIFIQUE

DES INDEMNITES DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Selon l'exposé des motifs de la loi du 17 décembre 2012, « *l'alignement total du régime social des indemnités de rupture conventionnelle sur celui des autres indemnités de rupture est discutable : les ruptures conventionnelles, à la différence de la plupart des autres indemnités de rupture, ne résultent pas de décisions unilatérales de l'employeur* ».

Le législateur considère comme « *pertinent d'internaliser au sein de l'entreprise une partie des économies associées au dispositif* » et **d'assujettir à forfait les indemnités de rupture conventionnelle inférieures au plafond actuel d'exonération des cotisations sociales** (i.e. inférieures à 2 PASS, soit 74 064 € en 2013). L'exposé des motifs précise expressément que « *Les indemnités au-delà de ce seuil resteront assujetties aux cotisations employeurs de droit commun* » et que « *la mesure est sans impact sur les prélèvements acquittés par les salariés* ».

- De façon certaine, les **indemnités de rupture conventionnelle** sont **désormais assujetties à forfait social** (au taux récemment revalorisé de 8 à **20 %**) et ce **dès le premier euro** (puisque le nouvel article L. 137-15 du CSS précise que « *sont également soumises à cette contribution (forfait social) les indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle mentionnée aux articles L. 1237-11 à L. 1237-15 du code du travail, pour leur part exclue de l'assiette de la contribution mentionnée à l'article L. 136-1 du présent code* (i.e. exonérée de CSG) **en application du 5° du II de l'article L. 136-2 5°** (cet article pose le principe d'une exonération de CSG des indemnités qui n'excèdent pas le montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi).
- La loi du 17 décembre 2012 induit-elle d'autres conséquences ?

LA NOUVELLE REDACTION DE L'ARTICLE L. 137-15 DU CSS

A-T-ELLE UNE INCIDENCE

SUR LES AUTRES INDEMNITES DE RUPTURE ?

Au vu de l'exposé des motifs de la loi du 17 décembre 2012, le seul objectif poursuivi par le législateur est de soumettre à forfait social les indemnités de rupture conventionnelle.

Toutefois, il a à cette fin modifié l'article L. 137-15 du CSS qui ne définit plus les indemnités exonérées de forfait social (alors même qu'elles sont soumises à CSG mais exonérées de cotisations sociales) par renvoi aux sommes exonérées de cotisations par l'article L. 242-1 al. 12 du code de la sécurité sociale, mais en les énumérant limitativement. Or, ne sont visées que les :

- indemnités de licenciement,
- indemnités de mise à la retraite,
- indemnités de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Quid des indemnités de rupture autres que celles citées par le texte ? Même si l'exposé des motifs de la loi est rassurant, il n'en reste pas moins que, littéralement, un doute existe quant au régime des indemnités de rupture versées à l'occasion de la cessation forcée d'un mandat social, des indemnités résultant d'une condamnation judiciaire pour leur fraction inférieure à 2 PASS, voire pour les indemnités transactionnelles dès lors qu'il ne s'agit pas « d'indemnités de licenciement » stricto sensu.

Espérons que l'administration clarifiera rapidement ces points et que l'intention du législateur primera.

TABLEAUX DE SYNTHÈSE

Indemnités de rupture* suite à : - LICENCIEMENT (HORS PSE) - ou RUPTURE CONVENTIONNELLE <small>(salarié non en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire)</small>	Impôt sur le revenu <small>(art. 80 duodecies 1. 3° et 6° CGI)</small>	Cotisations de Sécurité Sociale <small>(art. L.242-1 al.12 CSS)</small>	CSG CRDS <small>(art. L.136-2 II 5° CSS)</small>	Forfait social <small>(art. L. 137-15 CSS)</small>
Principes de détermination du montant des indemnités exonérées <p style="text-align: center;">Limite Absolue</p>	Exonération dans la limite la plus élevée des 2 suivantes : ↳ montant légal ou conventionnel** de l'indemnité de licenciement, OU ↳ 2 x la Rémunération Annuelle Brute N-1 précédant la rupture, ou 50% de l'indemnité totale versée, dans la limite de 6 PASS (222 192 € en 2013).	Exonération*** dans la limite la plus élevée des 2 suivantes : ↳ montant légal ou conventionnel** de l'indemnité de licenciement, OU ↳ 2 x la Rémunération Annuelle Brute N-1 précédant la rupture, ou 50% de l'indemnité totale versée. SANS pouvoir dépasser 2 PASS (74 064 € en 2013)	Exonération*** dans la limite du montant légal ou conventionnel** de l'indemnité de licenciement. SANS pouvoir dépasser 2 PASS (74 064 € en 2013)	Exonération des indemnités de licenciement, de mise à la retraite et des indemnités de départ volontaire versées dans le cadre d'un PSE. Assujettissement dès le 1 ^{er} euro des indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle ; dans la limite de 2 PASS (74 064 € en 2013).

Indemnités de rupture* suite à MISE A LA RETRAITE <small>(hors PSE)</small>	Impôt sur le revenu <small>(art. 80 duodecies 1. 4° CGI)</small>	Cotisations de Sécurité Sociale <small>(art. L.242-1 al.12 CSS)</small>	CSG CRDS <small>(art. L.136-2 II 5° CSS)</small>
Principes de détermination du montant des indemnités exonérées <p style="text-align: center;">Limite Absolue</p>	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, OU ↳ 2 x la Rémunération Annuelle Brute N-1 précédant la rupture, ou 50% de l'indemnité totale versée, dans la limite de 5 PASS (185 160 € en 2013).	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, OU ↳ 2 x la Rémunération Annuelle Brute N-1 précédant la rupture, ou 50% de l'indemnité totale versée. SANS pouvoir dépasser 2 PASS (74 064 € en 2013)	Exonération*** dans la limite du montant de l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite** ou à défaut de l'indemnité légale de licenciement SANS pouvoir dépasser 2 PASS (74 064 € en 2013)
+ Contribution patronale spécifique de 50% (art. L.137-12 CSS)			

*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 10 PASS (soit 370 320 € en 2013). Si l'indemnité est supérieure, elle devient assujettie à cotisations de sécurité sociale et CSG/CRDS dès le 1^{er} euro.

TABLEAUX DE SYNTHÈSE

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)	Forfait social (art. L. 137-15 CSS)
Principes de détermination du montant des indemnités exonérées Limite Absolue	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, SANS pouvoir dépasser 2 PASS (74 064 € en 2013)	Exonération*** à hauteur de : ↳ 2 x la Rémunération Annuelle Brute N-1 précédant la rupture, ou 50% de l'indemnité totale versée, SANS pouvoir dépasser 2 PASS (74 064 € en 2013)	Exonération des indemnités de licenciement, de mise à la retraite et des indemnités de départ volontaire versées dans le cadre d'un PSE. Quid des autres indemnités ?
Indemnités versées aux SALARIES 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 31.12.2011) (art. L.242-1 al.12 CSS)	CSG CRDS (art. L.136-2 II 5° CSS)	Forfait social (art. L. 137-15 CSS)
Principes de détermination du montant des indemnités exonérées Limite Absolue	Exonération totale	Exonération*** SANS pouvoir dépasser 2 PASS (74 064 € en 2013)	Exonération*** dans la limite du montant légal ou conventionnel** de l'indemnité de licenciement SANS pouvoir dépasser 2 PASS (74 064 € en 2013)	Exonération des indemnités de licenciement, de mise à la retraite et des indemnités de départ volontaire versées dans le cadre d'un PSE. Quid des autres indemnités ?
Indemnités* de LICENCIEMENT ABUSIF OU IRREGULIER allouées par décision de justice (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)	Forfait social (art. L. 137-15 CSS)
Principes de détermination du montant des indemnités exonérées Limite Absolue	Exonération totale	Exonération*** SANS pouvoir dépasser 2 PASS (74 064 € en 2013)	Exonération*** à hauteur du montant minimum prévu par la loi SANS pouvoir dépasser 2 PASS (74 064 € en 2013)	Exonération des indemnités de licenciement, de mise à la retraite et des indemnités de départ volontaire versées dans le cadre d'un PSE. Quid des autres indemnités ?

****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.

RAPPEL : CSG/CRDS (Sommes versées à compter du 1er janvier 2012)

Les règles régissant la CSG et la CRDS sont inchangées (art. 17 de la LFSS pour 2012) :

- **le taux de l'abattement** pour frais professionnels est de **1,75 %** (assiette de 98,25 %), et demeure plafonné à 4 fois la valeur du Plafond de la Sécurité Sociale (PSS);
- **certaines sommes restent exclues 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* » (circulaire du 30 décembre 2011, DSS/5B/2011/495).

Sommes Exclues de l'abattement (assujetties à CSG/CRDS sur 100 %)	Sommes demeurant DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ABATTEMENT (assujetties à CSG/CRDS sur 98,25 %, DANS LA LIMITE DE 4 PSS)
<ul style="list-style-type: none"> • Sommes versées par l'employeur au titre de la participation, de l'intéressement, de leurs suppléments, d'abondements aux PEE, PEI, PERCO ; • 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 ; • 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 ; • Contributions des employeurs destinées au financement des prestations supplémentaires de retraite et des prestations complémentaires de prévoyance ; • 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 ; • Indemnités versées à l'occasion de la cessation de leurs fonctions aux dirigeants et mandataires sociaux ; • Contributions de l'employeur à l'acquisition de chèques-vacances pour les entreprises de moins de 50 salariés, dépourvues de CE ; • Bonus exceptionnel outre-mer (loi du 27 mai 2009) ; • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Salaires et primes attachées aux salaires ; • Revenus des artistes auteurs assimilés fiscalement à des salaires ; • Allocations de chômage ; • Primes de partage des profits (loi du 28 juillet 2011) ; • Rappels de salaire versés à l'occasion de la rupture du contrat de travail ; • Indemnités de fin de CDD et fin de mission en intérim ; • 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 ; • Indemnités compensatrices de préavis. <p style="text-align: center;">A NOTER : assiette de la CSG CRDS à 100 % au-delà de 4 PSS</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 limitée à 4 fois le Plafond de la Sécurité Sociale (4 plafonds annuels soit 148 128 € en 2013).</p> <p>Le taux CSG/CRDS de 8 % est donc appliqué sur 100 % de l'éventuelle part des revenus bruts perçus au cours de l'année 2013 supérieure à 148 128 €.</p> <p>Selon la circulaire du 30 décembre 2011 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le seuil de 4 PSS s'applique à l'ensemble des rémunérations soumises à CSG et à CRDS entrant dans le champ de l'abattement ; - les règles de calcul et de proratisation du plafond sont les mêmes que celles applicables au calcul des cotisations vieillesse ; - 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.

VOS CONTACTS



Laurence COHEN
Avocat associé
laurence.cohen@cwassocies.com



Juliette POUYET
Avocat associé
juliette.pouyet@cwassocies.com

9 rue Newton - 75016 PARIS
Tél. : 01 44 34 84 84
Fax : 01 44 34 84 85
cwa.paris@cwassocies.com

94 quai Charles de Gaulle - 69463 LYON CEDEX 06
Tél. : 04 37 51 16 16
Fax : 04 37 51 16 17
cwa.lyon@cwassocies.com

1 place Félix Baret - 13006 MARSEILLE
Tél. : 04 96 11 42 50
Fax : 04 96 11 42 51
cwa.marseille@cwassocies.com