

RECTO-VERSO...

L'actualité du droit du travail et des ressources humaines

N°22 – Janvier 2016

www.cwassociés.com

LE REGIME DES INDEMNITÉS DE RUPTURE - Synthèse 2016

Les évolutions du régime social et fiscal des indemnités de rupture issues de la Loi de finances et de la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 (Lois n°2015-1785 du 29 décembre 2015 - JO du 30.12.2015 et n°2015-1702 du 21 décembre 2015 - JO du 22.12.2015) marquent un nouveau « tour de vis » concernant exclusivement les dirigeants... et un assouplissement « accidentel » des règles applicables aux salariés. La mise à jour des tableaux de synthèse des régimes fiscal et social de ces indemnités tient également compte de la revalorisation du PASS pour 2016 (fixée par l'arrêté du 17 décembre 2015, JO du 24.12.2015), et rappelle les nombreuses spécificités applicables selon le mode de rupture mis en œuvre.

RAPPEL DES PRINCIPES
ET PRESENTATION DES NOUVEAUTES 2016

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 (i) de se référer au régime fiscal de l'indemnité de rupture globalement allouée¹, (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.

EN MATIERE FISCALE, sont exclues du revenu imposable :

- **Sans limite :**
 - ↳ Les indemnités de licenciement et de mise à la retraite prévues par une convention collective de branche, un accord professionnel ou interprofessionnel, ou à défaut par la loi ;
 - ↳ Les indemnités allouées par le juge en cas de licenciement irrégulier, dépourvu de cause réelle et sérieuse ou nul ;
 - ↳ Les indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un PSE.
- **Dans les limites rappelées dans les tableaux ci-après, distinctes selon le mode de rupture :**
 - ↳ Les indemnités de licenciement versées en dehors du cadre d'un PSE ;
 - ↳ Les indemnités de mise à la retraite ;
 - ↳ Les indemnités de rupture conventionnelle lorsque le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de

retraite légalement obligatoire ;

- ↳ Les indemnités versées à l'occasion de la cessation forcée de leurs fonctions aux mandataires sociaux, dirigeants et personnes visées à l'article 80 ter du CGI (les « Dirigeants »). Jusqu'à la Loi de finances 2016, la limite d'exonération applicable était celle prévue en cas de licenciement ou de mise à la retraite d'un salarié. **La loi de finances 2016 abaisse cette limite d'exonération à 3 PASS.**

EN MATIERE SOCIALE, les indemnités de rupture exonérées d'impôts sur le revenu sont également exclues de l'assiette des **cotisations de sécurité sociale**, dans les limites et conditions suivantes :

- Jusqu'à la LFSS 2016, le régime d'exonération **était conditionné au versement d'un montant maximum d'indemnité de rupture** : les indemnités de rupture versées étaient ainsi **intégralement soumises** à cotisations sociales et à CSG/CRDS si l'indemnité globale était supérieure à 10 PASS.

La **LFSS 2016** :

- ↳ réduit ce montant de 10 à **5 PASS (193.080 € en 2016) pour les Dirigeants**, tant s'agissant des **cotisations de sécurité sociale** que de **la CSG/CRDS** ;
- ↳ **supprime ce seuil uniquement** en matière d'assujettissement à **cotisations de sécurité sociale des indemnités allouées aux salariés**. Cette suppression est manifestement « **accidentelle** » ; il est probable qu'un prochain texte vienne réintroduire un seuil pour les indemnités versées aux salariés². A noter, **le seuil de 10 PASS (386.160 € en 2016)** à partir duquel l'indemnité est intégralement soumise à **CSG/CRDS, est maintenu pour les salariés**.

¹ 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...

² En ce sens, l'article 8 II. de la LFSS 2016 **fixe la date d'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions aux ruptures du contrat de travail ou cessation forcée notifiées (ou transmises pour homologation en cas de rupture conventionnelle) à compter du 1^{er}.01.2016**. Il prévoit par exception que ces dispositions ne sont pas

applicables aux indemnités versées au titre d'un PSE dont la 1^{ère} réunion s'est tenue avant le 31.12.2015. Cette mesure « *protectrice* » transitoire se révèle en fait défavorable aux salariés concernés par un PSE initié avant le 31.12.2015. En effet, l'ancienne disposition conditionnant l'exonération de cotisations au versement d'indemnités ne dépassant pas 10 PASS leur demeure applicable, alors que l'article L.242-1 alinéa 12 du CSS dans sa rédaction en vigueur depuis le 1^{er}.01.2016 ne prévoit plus pour les salariés de condition de montant maximal d'indemnité allouée pour bénéficier de l'exonération (une telle condition étant édictée uniquement pour les Dirigeants).

- Lorsque les indemnités peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations sociales, celle-ci ne peut pas, en tout état de cause, dépasser un **plafond d'exonération absolu fixé à 2 PASS (77.232 € en 2016)**³ ;
- Indépendamment de leur régime fiscal, les indemnités de rupture susceptibles de bénéficier d'une exonération et qui sont inférieures à 10 PASS pour les salariés et inférieures à 5 PASS pour les Dirigeants, **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 de branche, accord professionnel 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.

QUELQUES PRECISIONS...

QUELS SONT LES « DIRIGEANTS » CONCERNÉS PAR LES NOUVELLES RESTRICTIONS INTRODUITES PAR LES LF ET LFSS 2016 ?

Ces restrictions concernent les mandataires sociaux, les dirigeants et les personnes visées à l'article 80 ter du code général des impôts, soit :

- dans les SA : les présidents de CA, les directeurs généraux, les administrateurs provisoirement délégués, les membres du directoire, les administrateurs ou membres du conseil de surveillance chargés de fonctions spéciales ;
- dans les SARL : les gérants minoritaires ;
- dans les autres entreprises ou établissements passibles de l'IS : les dirigeants soumis au régime fiscal des salariés ;
- dans toute entreprise : les personnes occupant un emploi salarié dont la rémunération totale excède la plus faible des rémunérations allouées aux dirigeants de cette entreprise (hors administrateurs ou membres du conseil de surveillance chargés de fonctions spéciales).

QUELS SEUILS APPLIQUER EN CAS DE CUMUL MANDAT SOCIAL / CONTRAT DE TRAVAIL ?

En cas de cumul au sein d'une même société, ou de sociétés d'un même groupe, de fonctions de mandataire social et de salarié (ou d'exercice d'une pluralité de mandats sociaux auprès de sociétés d'un même groupe), l'administration et la jurisprudence considéraient que les limites d'exonération s'appliquent au **montant global** des indemnités perçues au titre de la rupture de l'ensemble des fonctions⁴. Les régimes d'exonérations en matière fiscale et sociale étaient toutefois identiques entre « Dirigeants » et salariés.

Or, les nouvelles dispositions prévoient désormais des plafonds spécifiques d'exonération pour les « Dirigeants » et salariés. **En matière sociale**, l'article L.242-1 al.12 du CSS précisant que pour l'application des dispositions qu'il prévoit, « *il est fait masse des indemnités liées à la rupture du contrat de travail et celles liées à la cessation forcée des fonctions* », les règles moins favorables prévues en cas de cessation forcée des fonctions de Dirigeants (et notamment la disposition conditionnant l'exonération de cotisations au versement d'indemnités ne dépassant pas 5 PASS) devraient trouver à s'appliquer. **En matière fiscale**, l'article 80 duodecies du CGI se contente pour sa part d'édicter des règles distinctes aux indemnités allouées en cas de cessation forcée des fonctions de « Dirigeants », et aux indemnités allouées en cas de rupture du contrat de travail.

DEDUCTIBILITE DU BENEFICE NET DES INDEMNITES DE RUPTURE DES DIRIGEANTS DES SOCIETES COTEES

L'article 39, 5 bis du code général des impôts admet en déduction du bénéfice net les rémunérations différées visées aux articles L.225-42-1 et L.225-90-1 du code de commerce, c'est-à-dire, pour les sociétés cotées, les éléments de rémunération, indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement des fonctions, ou postérieurement à celles-ci (notamment, les indemnités de révocation). Cette déduction était plafonnée à six fois le plafond de la sécurité sociale par bénéficiaire.

L'article 22 de la LF 2016, diminue le plafond de déductibilité de six à trois PASS (soit 115.848 € en 2016), pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} novembre 2015.

³ Sont également concernées par le plafond absolu les indemnités versées en application de décisions de justice.

⁴ BOI-RSA-CHAMP-20-40-20-20140307 - §.130 et CE n°316730 du 30.12.2009 en matière fiscale, et Lettre circulaire ACOSS du 25.01.2001 en matière sociale.

TABLEAUX DE SYNTHÈSE

☞ 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...

☞ En cas de versement d'indemnités de rupture sur des périodes distinctes, il convient selon la circulaire du 14 avril 2011, 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 ».

		IMPOT SUR LE REVENU (art. 80 duodécies 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 (386.160 € en 2016)	Exonération totale	Exonération, <u>SANS pouvoir dépasser 2 PASS</u> (77.232 € en 2016).	Exonération dans la limite du montant légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement ⁵ , <u>SANS pouvoir dépasser 2 PASS</u> (77.232 € en 2016).
	Indemnité > 10 PASS (386.160 € en 2016)			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 (386.160 € en 2016)	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, dans la limite de 5 PASS (193.080 € en 2016).	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>SANS pouvoir dépasser 2 PASS</u> (77.232 € en 2016). + 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 2 PASS</u> (77.232 € en 2016).
	Indemnité > 10 PASS (386.160 € en 2016)			Assujettissement total sans abattement

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).

**INDEMNITE DE RUPTURE
SUITE A LICENCIEMENT
(HORS PSE)**

**Indemnité
≤ 10 PASS**
(386.160 € en 2016)

**Indemnité
> 10 PASS**
(386.160 € en 2016)

IMPOT SUR LE REVENU
(art. 80 *duodecies* CGI)

Exonération à hauteur de la plus élevée des deux limites suivantes :

- ☞ montant légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement⁶,
- 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** (231.696 € en 2016).

COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE
(art. L.242-1 al.12 CSS)

Exonération à hauteur de la plus élevée des deux limites suivantes :

- ☞ montant légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement⁶,
- OU**
- ☞ double de la Rémunération Annuelle Brute de l'année civile précédant la rupture,
- ou** moitié de l'indemnité totale versée,

SANS pouvoir dépasser 2 PASS (77.232 € en 2016).

CSG-CRDS

(art. L.136-2 II 5° et 5° bis CSS)

Exonération dans la limite du montant légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement⁶,

SANS pouvoir dépasser 2 PASS (77.232 € en 2016).

Assujettissement total sans abatement

Le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite

Assujettissement total

Assujettissement total

Assujettissement total sans abatement

INDEMNITE DE RUPTURE SUITE A RUPTURE CONVENTIONNELLE HOMOLOGUEE
(art. 80 *duodecies* 6° du CGI et Circ. DSS 10.07.2009)

Le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite

**Indemnité
≤ 10 PASS**
(386.160 € en 2016)

**Indemnité
> 10 PASS**
(386.160 € en 2016)

Exonération à hauteur de la plus élevée des deux limites suivantes :

- ☞ montant légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement⁶,
- 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** (231.696 € en 2016).

Exonération à hauteur de la plus élevée des deux limites suivantes :

- ☞ montant légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement⁶,
- OU**
- ☞ double de la Rémunération Annuelle Brute de l'année civile précédant la rupture,
- ou** moitié de l'indemnité totale versée,

SANS pouvoir dépasser 2 PASS (77.232 € en 2016).

+ 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 licenciement⁶,

SANS pouvoir dépasser 2 PASS (77.232 € en 2016).

Assujettissement total sans abatement

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).

IMPOT SUR LE REVENU

(art. 80 *duodecies* CGI)

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 3 PASS (115.848 € en 2016)

COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

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

Exonération à hauteur du

☞ double de la Rémunération Annuelle Brute de l'année civile précédant la rupture, ou moitié de l'indemnité totale versée,

SANS pouvoir dépasser 2 PASS (77.232 € en 2016)

Assujettissement total

CSG-CRDS

(art. L.136-2 II 5° et 5° bis CSS)

Exonération à hauteur du montant de l'indemnité exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale,

SANS pouvoir dépasser 2 PASS (77.232 € en 2016)

Assujettissement total sans abattement

INDEMNITE VERSEE EN CAS DE CESSATION FORCEE DES FONCTIONS des mandataires sociaux, dirigeants et personnes visés à l'article 80 ter du CGI

Indemnité ≤ 5 PASS (193.080 € en 2016)

Indemnité > 5 PASS (193.080 € en 2016)

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 (386.160 € en 2016)

Indemnité > 10 PASS (386.160 € en 2016)

Exonération totale des indemnités octroyées :

- au titre de l'article L.1235-1 : indemnité forfaitaire de conciliation,
- 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.

Exonération des indemnités octroyées :

- au titre de l'article L.1235-1 : indemnité forfaitaire de conciliation,
- ou par décision de justice, au titre des articles L.1235-2, L.1235-3, L.1235-11 à 13 du code du travail,

SANS pouvoir dépasser 2 PASS (77.232 € en 2016) ; ce plafond étant apprécié en tenant compte des indemnités précédemment versées.

Exonération à hauteur du montant minimum de l'indemnité prévu par la loi⁸,

SANS pouvoir dépasser 2 PASS (77.232 € en 2016).

Assujettissement total

VOS CONTACTS



Juliette POUYET
Avocat associé

juliette.pouyet@cwassocies.com



Benoît DORIN
Avocat

benoit.dorin@cwassocies.com

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 de l'indemnité conventionnelle de licenciement et de l'indemnité minimale accordée par le juge.