

Commission ouverte

SOCIAL

Responsables : Paul Bouaziz et Alain Sutra



Le nouveau régime social
des indemnités de rupture



LE NOUVEAU REGIME SOCIAL DES INDEMNITES DE RUPTURE

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2012 modifie à nouveau le régime social des indemnités de rupture du contrat de travail en abaissant à nouveau le plafonnement global de l'exonération.

L'exonération des cotisations sociales sur la part non imposable des indemnités est limitée à deux fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS 72.744 € en 2012).

I- LE REGIME SOCIAL EST DEPENDANT DU REGIME FISCAL

En effet, tout ce qui est imposable est chargeable (art. L 242-1 CSS).

Aussi, pour définir dans quelles conditions les indemnités peuvent être exonérées des cotisations sociales, il convient, dans un premier temps, d'étudier leur régime fiscal (Loi du 30 décembre 1999).

L'article 80 duodecimes CGI énonce un principe : "toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une rémunération imposable", sous réserve des exceptions, lesquelles seront donc interprétées strictement.

Sont ainsi exonérées :

1.1- Les indemnités versées suite à une décision de justice ("indemnité déterminée, ou fixée, ou accordée par le juge") pour licenciement irrégulier, sans cause réelle et sérieuse ou abusif.

1.2- Les indemnités de licenciement versées en application d'un accord collectif de branche, ou interprofessionnel ou par la loi (Voir cas particulier des journalistes et VRP)

Une précision : une indemnité de licenciement prévue par **accord d'entreprise** ne bénéficie pas d'une exonération non plafonnée, c'est-à-dire a le même régime que les indemnités du **1.3** ci-dessous.

1.3- Les autres indemnités de licenciement : contractuelles ou transactionnelles

Ces indemnités, majorées du montant de l'indemnité conventionnelle, sont exonérées à concurrence de :

- deux fois la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture (N-1).

La notion de rupture doit s'entendre par la fin juridique du contrat donc du préavis.

La rémunération s'entend des sommes figurant dans la zone 20 A de la DADS, sous réserve de certains ajustements (Cf. prestations en espèces SS – Prévoyance si soumis IRPP – Par contre, pas de neutralisation de la période relative à certains congés, tels parental, sabbatique ou création d'entreprise...).

- 50 % du montant des indemnités.

Mais dans ces deux cas, dans la limite de 6 PASS (soit en 2012 : 218.232 €).

A noter que si les indemnités sont versées par plusieurs entreprises, il y a cumul des indemnités dans l'analyse des modalités. De même, si le versement se fait sur deux ans, on fait masse des indemnités.

1.4– Les indemnités versées dans le cadre d'un PSE

Notion de PSE : entendre strictement : 10 licenciements et plus dans une entreprise employant au moins 50 salariés.

Sont exonérées totalement, toutes les indemnités versées suite à un licenciement ou un départ volontaire (rupture d'un commun accord, départ en retraite ou en préretraite).

Il en est ainsi des indemnités, mais aussi de diverses primes telles notamment: les primes d'aide au départ, à la création d'entreprise, incitation au reclassement... dès lors que par nature elles ne sont pas imposables (contrairement aux CP, préavis qui par nature sont imposables).

A noter que les indemnités prévues dans le cadre d'un accord GPEC sont imposables depuis la loi de finances pour 2011 et donc ne sont plus exonérées de charges sociales.

II– LE NOUVEAU REGIME SOCIAL

Une fois déterminée la partie non imposable des indemnités de rupture, il reste à déterminer la part soumise aux cotisations sociales.

A noter que toutes les indemnités dont le montant est supérieur à 30 PASS (1.091.160 €) sont assujetties aux cotisations sociales dès le premier euro et ce même sur la partie défiscalisée.

La LFSS pour 2012 (art. 14 de la loi du 21 décembre 2011) reprend le modèle instauré par la LFSS pour 2011 (corrigeant par ailleurs certaines malfaçons rédactionnelles).

Elle instaure un régime définitif et un régime transitoire.

2.1– Le régime définitif

La limite d'exonération des cotisations sociales des indemnités non imposables, quelle que soit leur nature, est fixée à **2 PASS soit 72.744 €**, elle était de 3 PASS dans la LFSS pour 2011.

2.2– Les mesures transitoires

Des mesures provisoires ont été prévues concernant certaines indemnités versées en 2012, pour lesquelles le plafond demeure à 3 PASS (109.146 €).

2.2.1– Les indemnités versées en 2012 suite à une notification de rupture le 31 décembre 2011 au plus tard (correction conforme à la circulaire du 14 avril 2011 suite à rédaction malencontreuse de la LFSS pour 2011 "rupture ayant pris effet)

- la date de notification est la date d'envoi,
- si rupture conventionnelle (circ. 14 avril 2011), transmission du formulaire pour homologation ou autorisation).

2.2.2– Les indemnités versées au titre d'une rupture dans le cadre d'un PSE communiqué aux IRP le 31 décembre 2011 au plus tard

Dans l'article 14 de la LFSS pour 2012, il y a des incohérences dans les références textuelles (l'art. L.1233-10 dans la section concernant les licenciements de moins de 10 salariés).

On peut penser qu'un licenciement de 10 salariés et plus dans une entreprise de 50 salariés peut bénéficier de la mesure transitoire (circ. du 14 avril 2011).

Par contre, on peut être plus hésitant s'il s'agit d'un licenciement de moins de 10 salariés nonobstant la référence à l'article L 1233-10.

2.2.3– Les indemnités légales ou conventionnelles versées en 2012 suite à un licenciement notifié en 2012

Le plafond est porté à 3 PASS, si le montant de l'indemnité conventionnelle ou légale dépasse 2 PASS. Mais (nouvelle rédaction) la limite d'exclusion ne peut toutefois pas excéder le montant prévu, soit par la loi, soit par la convention ou l'accord collectif (y compris les accords d'entreprise) en vigueur au 31 décembre 2011.

III– APPLICATION DANS LE TEMPS DES REGIMES SOCIAUX

La circulaire du 14 avril 2011 a énoncé qu'il devait être fait masse de toutes les indemnités de rupture versées, quelle que soit la date des versements pour leur appliquer un régime social unique.

Ce régime social unique est celui applicable à la date de versement de l'indemnité initiale.

IV– LE REGIME APPLICABLE A LA CSG-CRDS (art. L.136-2 II 5° CSS)

Un principe : la part des indemnités de rupture assujettie à cotisations sociales est soumise à CSG-CRDS.

Parmi les indemnités non assujetties à cotisations sociales, sont seules exonérées de CSG-CRDS les indemnités versées en application de la loi ou d'une convention collective de branche.

De plus l'abattement de 3 % pour frais professionnels (ramené à 1,75 %) est supprimé pour les indemnités de rupture.

ATTENTION : si le régime fiscal et social des indemnités versées à l'occasion d'une rupture conventionnelle est le même que celui des indemnités suite à un licenciement, lesdites indemnités sont imposables et chargeables dès le premier euro si le salarié, lors de la rupture conventionnelle, peut bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légal obligatoire, à taux plein ou non.