

# Nouveau régime des indemnités de licenciement : alerte sur les indemnités allouées par les conseils de prud'hommes !

**On sait que la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2011 est venue réduire de manière importante le plafond (en valeur absolue) d'exonération sociale des indemnités de licenciement.**



**Par Denis Agranier, avocat associé, PDGB**

**L**a limite d'exonération est ainsi passée de six plafonds annuels de la sécurité sociale (valeur 2011 = 212 112 euros) à trois plafonds (valeur 2011 = 106 056 euros). Cette limite d'exonération est prise en compte dans les négociations d'indemnités transactionnelles, et, depuis la loi du 25 juin 2008, dans la négociation des indemnités de rupture conventionnelle.

*A présent, la limite de trois plafonds sera beaucoup plus fréquemment atteinte, notamment dans le cadre de la négociation d'indemnités de départ de cadres non dirigeants ayant une certaine ancienneté, et ce d'autant plus que l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, due avant toute négociation sauf en cas de faute grave ou lourde, s'impute sur le plafond global.*

L'ancienne limite de six plafonds n'était guère atteinte que pour les indemnités de départ des cadres dirigeants.

A présent, la limite de trois plafonds sera beaucoup plus fréquemment atteinte, notamment dans le cadre de la négociation d'indemnités de départ de cadres non dirigeants ayant une certaine ancienneté, et ce d'autant plus que l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, due avant toute négociation sauf en cas de faute grave ou lourde, s'impute sur le plafond global.

Mais ce resserrement des mailles du filet social a un autre effet, qui va bouleverser bien des habitudes.

Jusqu'en 2010, il était admis que les indemnités allouées par les conseils de prud'hommes, et notamment les indemnités «pour licenciement sans cause réelle et sérieuse», étaient exonérées de charges sociales et

d'impôt sur le revenu, quel que soit leur montant.

En théorie, la CSG et la CRDS étaient dues sur ces

indemnités pour leur fraction excédant le cas échéant une somme brute égale aux six derniers mois de salaire, soit le minimum légal en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (voir notamment Cass. Civ. 2<sup>e</sup>, 19 avril 2005, n° 03-30.759). Cependant, dans la pratique, ces contributions, d'un taux global réel de 7,76 % (8% sur 97 % du brut) étaient rarement précomptées et les redressements sur les indemnités allouées en justice étaient peu fréquents.

A compter de l'année 2011, il ne va plus être possible pour les employeurs de considérer dans tous les cas que, si décidément on ne parvient pas à se mettre d'accord avec un salarié licencié, au moins les sommes susceptibles de lui être octroyées en justice seront exonérées de charges sociales.

En effet, l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, dans la rédaction antérieure à la LFSS 2011, visait comme «prises en compte» (c'est-à-dire assujetties) les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, à hauteur de la fraction de ces indemnités qui est assujettie à l'impôt sur le revenu en application de l'article 80 duodecies du Code général des impôts.

Ce dernier texte excluait (et exclut toujours) de l'assujettissement à l'impôt sur le revenu, diverses indemnités prévues par le Code du travail, susceptibles d'être octroyées par les conseils de prud'hommes, dont les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et ce, sans limitation de montant.

Pour les autres indemnités de licenciement, et notamment les indemnités transactionnelles, le texte fiscal prévoyait et prévoit à ce jour la limite de six plafonds.

Il y avait donc alignement du régime social sur le régime fiscal, et exonération totale (sauf CSG-CRDS), dès lors que les sommes payées au salarié résultent d'un jugement et non d'un accord entre les parties.

Selon les anciennes règles, le régime de la CSG-CRDS était le suivant :

- exonération pour les indemnités légales et conventionnelles ;
- assujettissement au premier euro pour les indemnités résultant d'un accord individuel entre les parties, notamment pour les indemnités transactionnelles ;
- assujettissement théorique pour les sommes octroyées en justice au-delà des minima légaux, c'est-à-dire au-delà des six derniers mois de salaire pour les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans sa nouvelle rédaction, l'article L. 242-1 commence par poser la limite d'exonération de trois plafonds, et

ensuite seulement le texte précise que cette limite s'applique aux sommes exonérées aux termes de l'article 80 duodecies du Code général des impôts. Ce sont donc toutes les indemnités exonérées sur la base du texte fiscal qui ne sont plus exonérées socialement que dans la limite de trois plafonds, y compris donc celles allouées en justice.

Cette lecture du nouvel article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale a été confirmée par une récente circulaire (circulaire interministérielle n° DSS/SD5B/2011/145 du 14 avril 2011).

Cette même circulaire édicte pour les licenciements antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2011, ultérieurement contestés devant un conseil de prud'hommes, et donc notamment pour les affaires prud'homales en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2011, une mesure transitoire non prévue par le législateur. L'administration pose pour principe que l'on doit appliquer les limites d'exonération en vigueur «au moment du versement de l'indemnité initiale ou à défaut, au moment de la rupture». «L'indemnité initiale» vise l'indemnité légale ou conventionnelle et son «défaut» vise notamment le cas de licenciement pour faute grave.

En clair, pour les licenciements prononcés en 2010 ou avant, et même si la procédure prud'homale, en ce compris l'appel, se poursuit en 2011, 2012, etc., l'exonération non plafonnée de charges sociales demeure acquise.

En revanche, pour les licenciements prononcés en 2011,

*Pour les licenciements prononcés en 2010 ou avant, et même si la procédure prud'homale, en ce compris l'appel, se poursuit en 2011, 2012, etc., l'exonération non plafonnée de charges sociales demeure acquise. En revanche, pour les licenciements prononcés en 2011, en cas de procès aux prud'hommes, l'exonération sociale est limitée à trois plafonds après imputation de l'indemnité légale ou conventionnelle.*

en cas de procès aux prud'hommes, l'exonération sociale est limitée à trois plafonds après imputation de l'indemnité légale ou conventionnelle. L'exonération fiscale reste en revanche acquise... pour l'instant ! On peut avoir une idée de l'impact économique de cette modification législative sur la base du cas pratique suivant : licenciement d'un cadre dont le salaire brut annuel est de 100 000 euros. Du fait de son ancienneté, ce cadre peut prétendre à une indemnité conventionnelle de licenciement de 30 000 euros. Le Conseil de Prud'hommes lui octroie, en sus, un an de salaire soit 100 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

On considère que le taux global de charges salariales (CSG-CRDS incluse) est de 22 %, et le taux de charges patronales de 45 %.

Sur la base des anciens textes, nous avons :

- une tranche brute totalement exonérée de 80 000 euros (30 000 euros d'indemnité conventionnelle plus six mois soit 50 000 euros d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse) ;
- une tranche soumise à CSG-CRDS uniquement de 50 000 euros (le solde de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse).

Coût pour l'employeur : 130 000 euros.

Net pour le salarié : 126 120 euros.

Sur la base des nouveaux textes, nous avons :

- la même tranche brute totalement exonérée de 80 000 euros ;
- une tranche de 80 000 euros à 106 056 euros, soit 26 056 euros, soumise à CSG-CRDS ;
- une tranche de 106 056 euros à 130 000 euros, soit 23 944 euros, soumise à cotisations sociales salariales et patronales.

Coût pour l'employeur : 140 774,80 euros.

Net pour le salarié : 122 710,37 euros.

La différence entre le coût pour l'employeur et le net pour le salarié s'accroît en fonction du montant du salaire, de l'ancienneté du salarié (indemnité légale ou conventionnelle plus élevée) et, bien sûr, du montant de la condamnation. Pour un cadre dirigeant ayant une certaine ancienneté, cette différence peut devenir appréciable.

Les employeurs qui omettraient la prise en compte des nouvelles règles s'exposeraient à devoir, dans le cadre d'un redressement Urssaf, payer les charges patronales et salariales, majoration en sus, sans pouvoir récupérer les charges salariales. ■