

ASSEMBLÉE NATIONALE

20 novembre 2015

PLFSS POUR 2016 - (N° 3221)

Commission	
Gouvernement	

Retiré

SOUS-AMENDEMENT

N° 145

présenté par

M. Tian, M. Aboud, M. Hetzel, Mme Boyer, M. Lurton, Mme Poletti, M. Jean-Pierre Barbier et
M. Accoyer

à l'amendement n° 33 de la commission des affaires sociales

ARTICLE 7 BIS

Compléter cet amendement par l'alinéa suivant :

« II. – Le I est applicable aux indemnités versées au titre d'une rupture du contrat de travail ou d'une cessation forcée notifiée à compter du 1^{er} janvier 2016, ou pour les indemnités versées à l'occasion d'une rupture visée par l'article L. 1237-11 du code du travail, dont la demande d'homologation a été transmise à compter de cette date. Toutefois, le I ne s'applique pas aux indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail intervenant dans le cadre d'un projet établi en application des articles L. 1233-8 et L. 1233-61 du code du travail et pour lequel la convocation à la réunion visée à l'article L. 1233-8 ou à la première réunion visée à l'article L. 1233-30 de ce même code est intervenue avant le 31 décembre 2015 au plus tard. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'Assemblée nationale a adopté lors de l'examen du PLFSS un amendement qui réduit de 10 à 5 PASS (soit 190 200 €) le montant à partir duquel les indemnités versées en cas de rupture du contrat de travail ainsi que les indemnités versées aux dirigeants et mandataires sociaux en cas de cessation forcée sont soumises à cotisations sociales et CSG dès le 1er euro.

Cet article pose plusieurs difficultés : en effet, contrairement aux amendements adoptés en loi de finances concernant la déductibilité à l'IS et l'IR, son champ est sensiblement plus large puisqu'il concerne également les indemnités versées en contrepartie de la rupture du contrat de travail, notamment les indemnités de licenciement, qu'elle intervienne dans le cadre d'un PSE ou pas. Il impactera donc en premier lieu les salariés disposant d'une grande ancienneté (séniors), pour lesquels le plafond de 5 PASS sera plus rapidement atteint, notamment en application de

dispositions conventionnelles. Cela se traduira par des conséquences non souhaitables, en particulier une augmentation du coût des départs qui va peser sur les entreprises en difficulté, obligées de faire des plans sociaux. Pour les salariés concernés, cela conduira à une réduction du montant des indemnités nettes, qui les poussera probablement à demander à une compensation à leur entreprise, sachant que ces salariés ont également subi l'allongement du délai de carence pour le versement de l'indemnisation chômage, qui est passé de 75 à 180 jours pour une indemnité de 16.200 €. Sur le plan des principes, cette remise en cause des exemptions d'assiette sur les indemnités de rupture est contestable juridiquement dès lors que ces indemnités ne peuvent être assimilées à une rémunération mais constituent la réparation d'un préjudice.

A défaut d'une suppression de cet article, il convient à tout le moins de préciser la date d'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions, afin de sécuriser les PSE et plans de départs volontaires négociés et conclus antérieurement au 1^{er} janvier 2016, en prévoyant que toutes les ruptures intervenant à ce titre sont soumises au régime social applicable au moment de l'homologation/validation de l'accord collectif ou décision unilatérale. A défaut, cela remettrait en cause l'équilibre de la négociation et conduirait très probablement à des demandes de compensation de la part des salariés auprès des entreprises. Pour les ruptures hors PSE/PDV, notamment les ruptures conventionnelles ou licenciement individuel, c'est la date de la lettre notifiant la rupture qui sera pris en compte.