

ASSEMBLEE NATIONALE25 octobre 2005

LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2006 - (n° 2575)

Commission	
Gouvernement	

AMENDEMENT

N° 300

présenté par
M. Door, rapporteur
au nom de la commission des affaires culturelles,
pour les recettes et l'équilibre général

ARTICLE 12

Rédiger ainsi cet article :

I. – Le 1 de l'article 80 *duodecies* du code général des impôts est ainsi rédigé :

« 1. Toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une rémunération imposable, sous réserve de l'exonération prévue au 22° de l'article 81 et des dispositions suivantes.

« Ne constitue pas une rémunération imposable :

« 1°) les indemnités mentionnées à l'article L. 122-14-4 du code du travail ;

« 2°) la fraction des indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sens des articles L. 321-4 et L. 321-4-1 du même code, qui n'excède pas :

« a) soit deux fois et demi le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 60 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de huit fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement des indemnités ;

« b) soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi, si ce montant est supérieur à huit fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement des indemnités ;

« 3°) la fraction des indemnités de licenciement versées en dehors du cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sens des articles L. 321-4 et L. 321-4-1 du même code, qui n'excède pas :

- Amendement mis en distribution -

« a) soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de six fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement des indemnités ;

« b) soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi, si ce montant est supérieur à six fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement des indemnités ;

« 4°) la fraction des indemnités de mise à la retraite qui n'excède pas :

« a) soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de cinq fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement des indemnités ;

« b) soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi, si ce montant est supérieur à cinq fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement des indemnités ; »

II. – Au 2 du même article, les mots : « au deuxième alinéa du 1 » sont remplacés par les mots : « au 3° et au 4° du 1 ».

III. – Rédiger ainsi le début de l'antépénultième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale :

« Sont aussi prises en compte les indemnités de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sens des articles L. 321-4 et L. 321-4-1 du code du travail, les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ... (*le reste inchangé*). »

IV. – Les dispositions du présent article sont applicables aux indemnités perçues à compter du 1^{er} janvier 2006.

Toutefois, les indemnités versées en application d'un plan de sauvegarde de l'emploi restent soumises aux dispositions en vigueur avant la promulgation de la présente loi, si l'information des représentants du personnel prévue par l'article L. 321-4 du code du travail leur a été transmise avant le 12 octobre 2005.

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le régime fiscal et social actuel des indemnités de rupture du contrat de travail incite les entreprises à se séparer de leurs salariés âgés, tout particulièrement dans le cas d'un plan social. En outre, le régime applicable aux indemnités de rupture du mandat social permet aux mandataires sociaux de toucher des indemnités de cessation forcée particulièrement importantes et souvent mal acceptées par l'opinion publique.

L'article 12, qui n'est pas une mesure de rendement financier, a pour objectif de corriger ces règles, afin d'inciter les entreprises à maintenir en activité leurs salariés âgés en réduisant le montant de l'exonération fiscale et sociale applicable aux indemnités de rupture du contrat qui

- Amendement mis en distribution -

excèdent les limites conventionnelles. Elle réduit également la limite d'exonération des indemnités de rupture du mandat social en cas de cessation forcée des fonctions.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2006 :

– les indemnités de licenciement versées en dehors du cadre d'un plan social seront exonérées, soit, comme aujourd'hui, dans la limite du montant conventionnel, soit au maximum dans la limite de 182 000 euros (six fois le plafond de la sécurité sociale) au lieu de 366 000 euros selon le droit en vigueur (la moitié de première tranche de l'impôt sur la fortune) ;

– les indemnités de mise à la retraite seront exonérées, soit, comme aujourd'hui, dans la limite du montant conventionnel, soit au maximum dans la limite de cinq fois le plafond de la sécurité sociale (environ 150 000 euros), au lieu de 183 000 euros dans le droit en vigueur (le quart de la première tranche de l'impôt sur la fortune) et 91 000 euros dans le présent projet ;

– alors que les indemnités de licenciement et de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan social sont aujourd'hui totalement exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale, elles suivront désormais le même régime que celui prévu pour les indemnités de licenciement versées hors plan social, mais avec des plafonds d'exonération plus élevés : 30 mois de rémunération au lieu de 24 mois ou 60 % de l'indemnité au lieu de 50 %, et ce dans la limite de 242 000 euros (huit fois le plafond) au lieu de 182 000 euros hors plan social ; afin de ne pas déséquilibrer les négociations en cours sur les plans sociaux déjà décidés, il est précisé que ces nouvelles dispositions ne s'appliqueront pas aux plans sociaux décidés avant le 12 octobre 2005 ;

– les indemnités de rupture du mandat social versées en cas de cessation forcée des fonctions ne pourront plus être exonérées que dans la limite de 182 000 euros (six fois le plafond de la sécurité sociale), au lieu de 366 000 euros dans le droit en vigueur (la moitié de première tranche de l'impôt sur la fortune).

Ces dispositions ne remettent pas en cause l'exonération pour leur montant total des indemnités de licenciement abusif.

La réforme n'a pas d'incidence sur la très grande majorité des salariés n'ayant pas un niveau d'ancienneté ou de rémunération extrêmement élevé. Ainsi, dans une entreprise dont la convention collective prévoit une indemnité d'un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté, un salarié de 45 ans gagnant 7 548 euros par mois, ayant 15 ans d'ancienneté et touchant une indemnité égale à 24 mois de salaire (soit 19 mois de plus que ce qui est prévu par la convention collective), soit 181 152 euros, continuera à ouvrir droit à l'exonération fiscale et sociale sur la totalité de son indemnité, qu'il s'agisse d'une indemnité versée dans le cadre d'un plan social ou hors plan social.

La réforme n'aura d'incidence que sur les salariés ayant à la fois un fort niveau d'ancienneté et une rémunération très élevée. Ainsi, dans une entreprise dont la convention collective prévoit une indemnité d'un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté, un salarié de 58 ans gagnant 15 096 euros par mois, ayant 30 ans d'ancienneté et touchant une indemnité égale à 24 mois de salaire (soit 14 mois de plus que ce qui est prévu par la convention collective), soit 362 304 euros, n'ouvrira droit à une exonération que dans la limite de 182 000 euros hors plan social, et de 242 000 euros en cas de plan social, alors que son indemnité était auparavant totalement exonérée.