

Newsletter
Avril
2018NEWSLETTER
SOCIAL

JURISPRUDENCE

Régime social des indemnités de rupture (Cass. 2^e Civ. 15 mars 2018 n° 17-11336 et 17-10325)

Depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2000, le régime social des indemnités de rupture du contrat de travail a été aligné sur le régime fiscal de ces indemnités.

Ainsi, conformément à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, est exclue de cotisations de sécurité sociale, dans le limite de deux fois la valeur du plafond annuel de sécurité sociale, la part des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail qui n'est pas imposable en vertu de l'article 80 duodecies du Code général des impôts.

Jusqu'à présent, seules les indemnités limitativement énumérées par l'article 80 duodecies du Code général des impôts et exonérées fiscalement étaient susceptibles d'être exonérées de cotisations sociales.

C'est ainsi, par exemple, qu'a été jugée comme devant être assujettie à cotisations de sécurité sociale l'indemnité transactionnelle versée consécutivement à la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée à l'initiative de l'employeur et correspondant au montant des salaires restant dus jusqu'au terme des contrats de travail (Cass 2^e Civ. 7 octobre 2010 n° 09-12404 ; Cass 2^e Civ. 6 juillet 2017 n°16-17959).

En effet, les sommes accordées au titre de la rupture anticipée du contrat de travail ne faisant pas partie des sommes exonérées fiscalement en vertu de l'article 80 duodecies du Code général des impôts, la Cour de cassation a jugé qu'elles ne pouvaient être exonérées de cotisations de sécurité sociale.

Par deux arrêts en date du 15 mars 2018, la Haute Cour opte pour une analyse plus souple et considère que d'autres indemnités que celles visées par le Code général des impôts sont susceptibles d'être exonérées, dès lors que l'employeur « *rapporte la preuve qu'elles concourent, pour tout ou partie de leur montant, à l'indemnisation d'un préjudice.* »

Dans ce numéro :

Jurisprudence p. 1

Règlementation p. 3

Par ces décisions, la Cour de cassation étend indubitablement les hypothèses d'exonération de cotisations sociales des indemnités transactionnelles versées lors de la rupture du contrat de travail, tout en subordonnant cette exonération à l'administration de la preuve qu'elles permettent l'indemnisation d'un préjudice.

Ce dernier point relevant du contrôle des juges du fond, ces décisions appellent à une vigilance d'autant plus accrue dans l'analyse des litiges et la rédaction des protocoles transactionnels.

Ces décisions marquent également un infléchissement concernant les transactions conclues consécutivement à un licenciement pour faute grave.

Depuis plusieurs années, se fondant sur une décision de la Cour de cassation du 20 septembre 2012 aux termes de laquelle il avait été jugé que, compte tenu de la transaction conclue entre les parties à la suite de la notification du licenciement, l'employeur aurait nécessairement renoncé à la qualification de faute grave, les Urssaf procèdent désormais systématiquement à un redressement de cotisations sociales sur l'indemnité transactionnelle versée à la suite d'un tel licenciement.

En effet, faute pour le salarié d'avoir expressément renoncé, dans la transaction, au bénéfice de l'indemnité de préavis, un redressement de cotisations sociales sur une somme équivalente à cette indemnité est régulièrement décidé.

Cette position a conduit, en pratique, à prendre toute précaution dans la rédaction des protocoles d'accord et à intégrer cette renonciation expresse du salarié.

Si cette précaution rédactionnelle reste utile, la Cour de cassation juge qu'elle n'est pas indispensable dès lors que l'accord conclu prévoit un renoncement exprès du salarié à toute somme ou indemnité liée à la conclusion, l'exécution et la rupture de son contrat de travail.

2°) Condition d'exonération sociale des sommes versées au titre de l'intéressement (Cass. Civ 2^e, 4 avril 2018 n°17-10574)

Pour que les sommes versées au titre d'un accord d'intéressement conclu au sein de l'entreprise soient pleinement exonérées de cotisations sociales, l'accord doit respecter certaines conditions, notamment en retenant une formule de calcul aléatoire, mais également faire l'objet d'un dépôt régulier.

A ce titre, l'article D. 3313-1 du Code du travail précise que l'accord doit faire l'objet d'un dépôt auprès de la Direccte dans un délai de 15 jours à compter de la date limite de conclusion de l'accord prévue à l'article L. 3314-4 du Code du travail.

Selon l'article D. 3313-4 du Code du travail, la Direccte accuse, sans délai, réception de l'accord.

Outre la nécessité de procéder à ce dépôt, il est important de se ménager la preuve de l'accomplissement de cette formalité de dépôt.

En effet, comme a pu le juger la Cour de cassation dans son arrêt du 4 avril 2018, à défaut pour l'entreprise de justifier du récépissé de dépôt de son accord dans les délais réglementaires, les sommes versées au titre de l'intéressement ne peuvent bénéficier des exonérations sociales correspondantes.

Au cas présent, la production par la société d'un courrier simple d'envoi de l'accord à la Direccte a été jugé insuffisante.

3°) Contrôle par échantillonnage irrégulier (Civ 2^e, 15 mars 2018 n° 17-11891)

L'article R. 243-59-2 du Code de la sécurité sociale autorise les inspecteurs des Urssaf à recourir à la méthode de vérification par échantillonnage et extrapolation dès lors que l'employeur ne s'y oppose pas.

La question posée à la Cour de cassation, qui a donné lieu à son arrêt du 15 mars 2018, était celle des conséquences du non-respect de cette règle pour la part du redressement consécutive aux contrôles effectués sur des bases réelles.

Si la Haute Cour avait déjà jugé que le non-respect des règles afférentes à ce type de contrôle entraînait la nullité des chefs de redressement fondés sur la technique de l'extrapolation (Civ. 2^e, 9 février 2017 n°16-10971), elle juge désormais que sont également nuls les chefs de redressement liés aux contrôles effectivement réalisés sur la base des échantillons retenus.

Le non-respect des règles applicables au contrôle par échantillonnage entraîne en conséquence l'annulation de l'intégralité du redressement.

REGLEMENTATION

1°) Pleine application des nouvelles conditions de majorité des accords d'entreprise et d'établissement au 1^{er} mai 2018

Tel que prévu par l'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017, à compter du 1^{er} mai 2018, tout accord d'entreprise et d'établissement, quels que soient les thèmes abordés, est soumis, pour son adoption, à la règle « majoritaire ».

Ainsi, cet accord doit désormais être systématiquement conclu avec une ou plusieurs organisations syndicales représentatives représentant plus de 50 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles des titulaires du CE ou de la DUP et à défaut des DP (et demain au CSE), quel que soit le nombre de votants.

A défaut d'une telle majorité d'engagement, les accords conclus avec des organisations syndicales ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés peuvent, sauf exceptions, être soumis à la validation directe des salariés.

2°) Nouvelles modalités de dépôt des accords collectifs

Conformément à la loi Travail du 8 août 2016, telle que modifiée par la loi n° 2018-217 de ratification des ordonnances du 29 mars 2018, les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement sont rendus publics et versés dans une base de données nationale publiée en ligne.

Sont seuls exclus de ce dispositif les accords de participation ou d'intéressement, les plans d'épargne, les PSE et les accords de performance collective.

Depuis le 28 mars 2018, le Ministère du travail a mis en service une plateforme permettant le dépôt des accords collectifs (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures) et qui permet, à la fois :

- de procéder au dépôt de l'accord auprès de la Direccte (formalité qui concerne l'ensemble des accords collectifs) ;
- de répondre à l'obligation de mise en ligne de l'essentiel des accords collectifs dans la base de données nationale.

Si, à ce jour, aucun texte n'impose le recours à cette procédure de dépôt dématérialisée, un décret attendu sur le sujet devrait prochainement le consacrer.

3°) Publication par le Ministère de « Questions- Réponses » sur le CSE et la RCC

Le **19 avril 2018**, le Ministère du Travail a publié un « questions/réponses » consacré au Comité Social Economique (« CSE ») qui aborde, de façon synthétique, les diverses problématiques posées par cette nouvelle instance (délais de mise en place et dispositions transitoires, missions, fonctionnement, durée des mandats, statut protecteur...).

Quelques jours plus tôt, le **13 avril 2018**, c'est un « questions/réponses » sur la rupture conventionnelle collective (« RCC ») qui était publié, abordant les divers sujets la concernant (champ d'application, modalités de mise en place, instruction de la demande par l'administration et ses effets...).

Ce document confirme notamment que la RCC constitue un instrument juridique distinct du licenciement pour motif économique, qui ne peut être envisagé dans un contexte de difficultés économiques conduisant nécessairement à une fermeture de site et en conséquence à des suppressions d'emplois.

Il est rappelé que ce dispositif ne donne pas lieu aux mesures d'accompagnement que sont le congé de reclassement ou le contrat de sécurisation professionnelle, propres aux licenciements économiques, mais ouvre droit à une prise en charge chômage.



PECH DE LACLAUSE.BATHMANABANE
& ASSOCIÉS

8, Place Vendôme
75001 Paris



Téléphone : 01.44.94.98.98
Télécopie : 01.44.94.98.99
Contacts Newsletter social : jftreton@pechdelaclause.com