

Labor & Employment Client Service Groups

Bryan Cave, Paris
31 October 2012

Crise oblige, les ruptures conventionnelles devraient coûter plus cher en 2013

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2013 a été adopté en Conseil des ministres le 10 octobre dernier.

En substance, le PLFSS poursuit quatre objectifs, lesquels visent à engager le redressement des comptes de la sécurité sociale affichant le déficit budgétaire que l'on connaît, préserver l'avenir de notre système de santé, consolider notre protection sociale et « rendre les prélèvements sociaux plus justes »¹.

Si d'aucuns considéreront que les buts ainsi affichés sont sans conteste louables, il est permis d'exprimer un certain scepticisme sur l'efficacité et le bien-fondé de la mesure envisagée relativement au régime social des indemnités versées à l'occasion des ruptures conventionnelles.

Le droit positif en la matière prévoit que l'indemnité spécifique de rupture dont le montant ne peut être inférieur à l'indemnité légale (ou conventionnelle si elle est supérieure) de licenciement, est actuellement soumise au même régime social que l'indemnité de licenciement. Ainsi, son montant bénéficie d'une exonération de charges sociales jusqu'à deux plafonds annuels de la sécurité sociale, soit jusqu'à 72.744 € pour 2012.

Par ailleurs, le législateur de 2008 avait prévu un garde-fou à tout abus éventuel par les employeurs qui étaient tentés de contourner la législation du licenciement, en soumettant la validité de la rupture conventionnelle à une procédure de contrôle strict de l'administration s'agissant des délais procéduraux et du calcul du montant de ladite indemnité.

Les ruptures conventionnelles ont connu un succès considérable, vu leur nombre, depuis leur introduction en droit du travail en juin 2008.

Fallait-il s'en inquiéter ? Rien n'est moins sûr puisque la rupture conventionnelle, conclue sous l'impulsion première du salarié, a ceci de particulier qu'elle permet à celui-ci de bénéficier de la couverture chômage postérieurement à son départ volontaire de l'entreprise, sans pour autant lui faire perdre son droit d'action éventuel à l'encontre de son employeur. La rupture conventionnelle, qui implique de jure un accord entre les parties au contrat de travail, n'est en effet pas une transaction qui mettrait fin à un litige né ou à naître. En sus, un accord même imparfait valant souvent mieux qu'un bon procès, l'augmentation du nombre de ruptures conventionnelles a permis d'abord au salarié de quitter son poste dans un climat plus ou moins apaisé, et ensuite une résorption subséquente des contentieux prud'homaux.

¹ Projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013, p. 37, www.economie.gouv.fr

Le droit prospectif du PFLSS pour 2013, qui sera soumis en octobre et novembre prochains à la sagacité des parlementaires, entend notamment « rapprocher le régime social des indemnités de rupture conventionnelle de celui des salaires »², en soumettant l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle au forfait social de 20% pour la partie exonérée de cotisations sociales, au motif avancé - sans preuve à l'appui - que « les ruptures conventionnelles ont été utilisées par certains employeurs comme instrument pour se séparer de salariés, souvent âgés, en échappant aux règles encadrant le licenciement »³. Les indemnités de licenciement, elles, resteront exonérées de cotisations sociales dans la limite de 72.744 € pour 2012 et vraisemblablement 74.064 € pour 2013.

Pour mémoire, le forfait social est une contribution à la charge de l'employeur affectée en principe aux éléments de rémunération ou gains qui sont exonérés de cotisations de sécurité sociale tout en étant assujettis à la CSG ou qui en sont soumis par l'effet de la loi (ex. : les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation, les abondements de l'employeur aux PEE et PERCO, ...). A cet égard, cette contribution patronale est passée de 2% à sa création en décembre 2008, à 20% (sauf exceptions) depuis le 1er août 2012.

Gain espéré de l'opération : 330 millions d'€ par an.

S'il est permis de rester sceptique sur le fondement susmentionné de la réforme tel qu'avancé par le PFLSS au regard du fait qu'il existe une procédure de rupture conventionnelle soumise au contrôle de l'administration et qui sert justement à lutter contre les abus éventuels des entreprises, on attend l'effet boomerang des entreprises qui s'estimeront dans un avenir très proche bien avisées (i) d'avancer le calendrier des ruptures conventionnelles au vu de la date butoir du 31 décembre 2012 et (ii) de considérer que les ruptures conventionnelles coûteront plus cher que les licenciements à compter du 1er janvier 2013.

Pour plus d'informations sur le sujet, veuillez envoyer vos questions à votre contact chez Bryan Cave, ou à :

Kathie Claret
Office: Paris
Direct Dial: +33 1 44 17 77 15
Email: kathie.claret@bryancave.com

Saïda S. Nouredine
Office: Paris
Direct Dial: +33 (0)1 44 17 77 00
Email: saida.nouredine@bryancave.com

Bryan Cave's Labor & Employment Briefings are available online at www.bryancave.com/bulletins.

If you received this alert/bulletin/briefing automatically and would like to stop receiving it in the future please email meika.willmot@bryancave.com with the subject line "opt-out" and specify which alert/bulletin/briefing you would like to stop receiving. Information contained herein is not to be considered as legal advice. Under the ethics rules of certain bar associations, this alert may be construed as an advertisement or solicitation.

² *Ibid.*

³ *Ibid.*