

LES INDEMNITES DE RUPTURE

La question des indemnités allouées au salarié à l'occasion de la rupture de son contrat de travail est importante tant les évolutions législatives sont nombreuses en la matière et a fait l'objet d'une abondante jurisprudence, notamment concernant le sort social et fiscal de celles-ci. Nous vous proposons donc de traiter ici l'indemnité de licenciement (hors PSE) et l'indemnité de rupture conventionnelle collective (RCC).

L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT (hors PSE)

□ Dans quels cas est-elle versée ?

L'indemnité de licenciement est versée par l'employeur au salarié pour compenser le préjudice subi par le salarié dont le contrat de travail est rompu par l'employeur.

□ Quelles sont les conditions d'attribution¹ ?

Pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement, il faut respecter les conditions suivantes :

- Être en CD.
- Être licencié sans avoir commis de faute grave² ou lourde.
- Avoir au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

□ Quel est son montant³ ?

Le montant de cette indemnité résulte soit de la loi, soit des conventions collectives ou du contrat de travail. L'indemnité qui est instituée par la loi est une indemnité minimale qui est appliquée à défaut de dispositions plus favorables prévues par la convention collective ou le contrat de travail.

REMARQUE

Dans le secteur de la métallurgie, nombreuses sont les conventions collectives territoriales qui prévoient des dispositions en la matière, pensez donc à vous y référer.

□ Quel est son régime social⁴ et fiscal ?

L'indemnité légale de licenciement est exonérée de cotisations de Sécurité sociale, de cotisations alignées (dans la limite de 81 048 € pour 2019) ainsi que de CSG et CRDS⁵ et n'est pas imposable (dans une certaine limite⁶).

L'INDEMNITÉ DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC)

□ Dans quels cas est-elle versée ?

Dans le cadre fixé par le Code du travail, un accord collectif peut prévoir une rupture conventionnelle collective conduisant à une rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Cet accord doit être validé par la Direccte.

□ Quel est son montant ?

Son montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle due en cas de licenciement.

□ Quel est son régime social et fiscal (impôts) ?

L'indemnité de RCC est exonérée de cotisations sociales (dans la limite de 81 048 € pour 2019) et est exonérée de CSG et CRDS selon les mêmes règles applicables pour l'indemnité de licenciement. L'indemnité de RCC n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu⁷ (pour la totalité de son montant).

De plus, l'indemnité de RCC et celles liées au congé de mobilité bénéficient du non-assujettissement au forfait social⁸.

¹ De l'art. L. 1234-9 à 11 du C. trav.

² Art. L. 1234-9 du C. trav.

³ De l'art. R. 1234-1 à 5 du C. trav.

⁴ Art. L. 242-1 Code de la sécurité sociale (exonérations de cotisations sociales) et article 80 duodecimes du Code général des impôts (exonérations fiscales).

⁵ À hauteur de la plus petite des deux limites suivantes : le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement dû au salarié licencié et le montant de l'indemnité exonérée de cotisations sociales.

⁶ Correspondant au plus élevé des trois montants suivants : montant de l'indemnité légale ou conventionnelle ou deux fois le montant de la rémunération brute annuelle perçue l'année précédant le licenciement dans la limite de 243144 € pour les indemnités encaissées en 2019 ou 50 % du montant de l'indemnité perçue dans la même limite de 243144 € pour les indemnités encaissées en 2019.

⁷ Art. 1^{er} de l'article 80 duodecimes du Code général des impôts.

⁸ Art. L137-15 du Code de la Sécurité sociale.

KUHN AUDUREAU

La création d'une Section syndicale CFDT bénéfique pour les salariés

Chez Kuhn Audureau (290 salariés), spécialisé dans la fabrication de machines agricoles (Cope Chagniere 85), les relations sociales se détendent et les salariés jouent plus « collectif » après une première période de sérieuses tensions entre une toute nouvelle section CFDT et une Direction plutôt paternaliste. Lorsque cette jeune Section est créée en 2018, elle est accompagnée par le Syndicat Métaux Vendée qui propose des formations syndicales. Forte de ses acquis, la Section réclame une révision de la prime d'ancienneté pour tout le personnel sur les trois dernières années. Le montant versé en mars 2018, à la suite de cette action, est de 220 000 euros. Aux élections professionnelles de 2018, la CFDT obtient un score de « remerciement » de 100 %. Malgré cette représentativité incontestable, la CFDT doit faire face à un employeur fermé au dialogue social. Ce dernier refuse d'afficher le calendrier social pour les réunions de CSE, tente la division des représentants, et ridiculise leurs analyses financières. En novembre 2019, les tensions atteignent un tel niveau lors des négociations salariales que 150 salariés de l'entreprise débrayent le 12 novembre, après que la Direction a annoncé 0 % d'augmentation générale. À la suite de ce mouvement, la CFDT revient à la table de négociation pour conclure sur 1 % d'augmentation générale avec un talon à 18 euros.