

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

L'indemnité forfaitaire de rupture est instaurée par la loi

La loi de sécurisation de l'emploi publiée au JO du 16 juin 2013, met en place un nouveau dispositif dénommé « indemnité forfaitaire de rupture », elle concerne le salarié qui conteste ...

Sommaire

- La définition de l'indemnité forfaitaire de rupture
- PV constatant l'accord
- Les litiges concernés
- Le montant de l'indemnité
- Et le régime fiscal et social ?
- Entrée en vigueur
- Références

La loi de sécurisation de l'emploi publiée au JO du 16 juin 2013, met en place un nouveau dispositif dénommé « indemnité forfaitaire de rupture », elle concerne le salarié qui conteste son licenciement devant le Conseil de prud'hommes.

Le présent article vous en dit plus...

La définition de l'indemnité forfaitaire de rupture

Selon l'article 21 de la loi, l'indemnité forfaitaire de rupture est prévue :

- En cas de litige, suite à un licenciement, et lors de la conciliation prévue à l'article L 1411-1 ;
- Lorsque l'employeur et le salarié conviennent (ou lorsque le bureau de conciliation propose) d'y mettre un terme par accord.

L'accord prévoit alors le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

En d'autres termes, le versement de l'indemnité forfaitaire de rupture n'aura pas pour objet de se substituer à :

- L'indemnité de licenciement ;
- L'indemnité compensatrice de congés payés ;
- L'indemnité compensatrice de préavis ;
- D'éventuels rappels de salaires (pour des heures supplémentaires, complémentaires, etc.) ;
- Une éventuelle contrepartie financière due au titre d'une clause de non-concurrence ;
- Etc.

Extrait de la loi :

Article 21

I. – L'article L. 1235-1 du même code est ainsi modifié :

1o Au début, sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

PV constatant l'accord

Toujours selon l'article 21 de la loi, le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail.

Extrait de la loi :

Article 21 (...)

« Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre. » ;

Les litiges concernés

Compte tenu du fait que la loi de sécurisation de l'emploi ne modifie que l'article L 1235-1, alinéa 1, du Code du travail, ne sont concernées que les contestations portant sur :

- Le caractère réel et sérieux d'un licenciement ;
- Ainsi que sur la régularité de la procédure.

Extrait de la loi :

Article 21

I. – L'article L. 1235-1 du même code est ainsi modifié :

Le montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité sera déterminé en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié. Il nous semble probable que le barème prévu par l'ANI du 11/01/2013 soit retenu conduisant aux valeurs suivantes :

Ancienneté	Valeur indemnité forfaitaire
Entre 0 et 2 ans	2 mois de salaire
Entre 2 et 8 ans	4 mois de salaire
Entre 8 et 15 ans	8 mois de salaire
Entre 15 et 25 ans	10 mois de salaire
Au-delà de 25 ans	14 mois de salaire

Nota : selon nous, il conviendra de préciser les différents seuils d'ancienneté, à défaut de se retrouver dans des situations ambiguës.

Exemple du salarié ayant 8 ans d'ancienneté : indemnité forfaitaire de 8 ou 10 mois de salaire ?

Extrait ANI 11/01/2013 :

Article 25 – Faciliter la conciliation prud'homale (...)

Cette indemnité forfaitaire vaut réparation de l'ensemble des préjudices liés à la rupture du contrat de travail, et son montant est fixé à :

entre 0 et 2 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire

entre 2 et 8 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire

entre 8 et 15 ans d'ancienneté : 8 mois de salaire

entre 15 et 25 ans d'ancienneté : 10 mois de salaire

au-delà de 25 ans d'ancienneté : 14 mois de salaire

Précisons toutefois que ce barème est indicatif, les parties sont libres de le suivre ou de s'en écarter.

Rapport Assemblée nationale n° 847

Et le régime fiscal et social ?

Régime fiscal

La loi ajoute aux indemnités non imposables l'article L 1235-1 qui fait référence à cette indemnité forfaitaire de rupture. Elle devient donc une indemnité exonérée d'impôt sur le revenu.

Régime social

L'indemnité forfaitaire de rupture est versée sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles.

Il conviendra donc de traiter la globalité au regard du seuil d'exonération sociale, soit 2 PASS (soit 74.064 € en 2013).

Extrait de la loi :

Article 21 (...)

II. – Au 1^o du 1 de l'article 80 duodecies du code général des impôts, après le mot : « articles », est insérée la référence : « L. 1235-1, ».

Modification CGI

- Avant la loi

Article 80 duodecies

Modifié par LOI n°2010-1657 du 29 décembre 2010 - art. 199 (V)

1. Toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une rémunération imposable, sous réserve des dispositions suivantes.

Ne constituent pas une rémunération imposable :

1° Les indemnités mentionnées aux articles L. 1235-2, L. 1235-3 et L. 1235-11 à L. 1235-13 du code du travail ; (...)

- Depuis la loi

Article 80 duodecies

Modifié par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 21

1. Toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une rémunération imposable, sous réserve des dispositions suivantes.

Ne constituent pas une rémunération imposable :

1° Les indemnités mentionnées aux articles L. 1235-1, L. 1235-2, L. 1235-3 et L. 1235-11 à L. 1235-13 du code du travail ; (...)

Entrée en vigueur

La présente disposition entre en vigueur au lendemain de la publication de la loi au JO.

Un décret est à venir pour confirmer le barème.

Références

LOI no 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, JO du 16 juin 2013

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2013 POUR UN NOUVEAU MODÈLE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL AU SERVICE DE LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES ET DE LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIES