

SÉCURITÉ SOCIALE – Financement – Contribution sociale généralisée – Assiette – Limites d'exonération – 1° Indemnité transactionnelle de licenciement – Montant de l'indemnité légale ou conventionnelle – 2° Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse – Minimum légal de six mois (L 122-14-4).

COUR DE CASSATION (2^e Ch. Civ.) 19 avril 2005
URSSAF du Loiret contre Monoprix distribution

Vu l'article L. 136-2.5 du Code de la Sécurité sociale dans sa rédaction alors applicable, ensemble les articles 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996, L. 122-9, L. 122-14-4, alinéa 1^{er}, du Code du travail et 4 du nouveau Code de travail ;

Attendu qu'en vertu du premier de ces textes, sont inclus dans l'assiette de la contribution sociale généralisée, les indemnités de licenciement ou de mise à la retraite et toutes autres sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail pour la fraction qui excède le montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi, ainsi que toutes sommes versées à l'occasion de la modification du contrat de travail ; que selon le troisième, si le licenciement survient pour une cause "qui n'est pas réelle et sérieuse", l'indemnité allouée par le Tribunal ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ;

Attendu qu'à la suite d'un contrôle concernant la période du 1^{er} décembre 1996 au 30 novembre 1998, l'URSSAF a réintégré dans l'assiette de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) dues par la société Monoprix distribution, d'une part, des indemnités transactionnelles de licenciement

pour la fraction excédant le montant de l'indemnité conventionnelle due à certains salariés, d'autre part, les sommes versées à d'autres salariés licenciés sans cause réelle ni sérieuse reconnue, pour la fraction excédant le montant de six mois de salaire ;

Attendu que pour annuler ce redressement l'arrêt attaqué retient essentiellement que ni l'URSSAF ni l'employeur ne se sont référés à une convention collective de branche ou à un accord professionnel ou interprofessionnel et que le Code du travail ne fixe pas le montant des dommages-intérêts en cas de licenciement mais prévoit seulement un plancher minimum ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il n'y avait pas de litige sur la convention collective applicable et que l'exonération ne pouvait porter que sur l'indemnité conventionnelle de licenciement, sur l'indemnité prévue par l'article L. 122-9 du Code du travail ainsi que sur le minimum légal de six mois fixé par l'article L. 122-14-4 du Code du travail, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule.

(M. Dintilhac, prés. - M. Thavaud, rapp. - Mme Barrairon, av. gén. - SCP Coutard et Mayer, SCP Célice, Blanpain et Soltner, av.)

Note.

En jugeant que sont soumis à la CSG et à la CRDS les dommages et intérêts alloués au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse, au-delà des six derniers mois de salaires fixés par l'article L 122-14-4 du Code du travail, la Cour de cassation a manifestement statué *contra legem*. En effet les textes ne soumettent pas les dommages et intérêts versés au titre de l'article L122-14-4 du Code du travail aux contributions CSG et CRDS.

L'article L 136-2 du Code de la Sécurité sociale dispose que :

"II - Sont inclus dans l'assiette de la contribution : ...

5° les indemnités de licenciement ou de mise à la retraite et toutes les autres sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail pour la fraction qui excède le montant prévu par la convention collective de branche,

l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi, ou, en tout état de cause, est assujettie à l'impôt sur le revenu en application de l'article 80 duodécies du Code général des impôts, ainsi que toutes sommes versées à l'occasion de la modification du contrat de travail; “

et l'article 80 duodécies du Code général des impôts précise :

“...constitue une rémunération imposable toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail, à l'exception des indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde pour l'emploi au sens des articles L 321-4 et L 321-4-1 du Code du travail, des indemnités mentionnées à l'article L. 122-14-4 du même code ainsi que de la fraction des indemnités de licenciement ou de mise à la retraite qui n'excède pas le montant prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel et interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.”

Or la somme litigieuse n'est pas une somme versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail. Il ne s'agit ni d'une indemnité transactionnelle ni d'une indemnité conventionnelle de licenciement, ni d'un complément d'indemnité de licenciement. Elle n'est pas non plus “assujettie à l'impôt en application de l'article 80 duodécies du Code général des impôts” puisque cet article prévoit expressément l'exclusion des indemnités mentionnées à l'article L 122-14-4 du Code du travail. Cette somme n'est donc pas versée “à l'occasion de la rupture”, elle est accordée par le juge, à titre de dommages et intérêts, dans le but de réparer un préjudice qui trouve sa source dans une rupture jugée dépourvue de cause réelle et sérieuse du contrat de travail. Cette indemnité se fonde alors sur l'article L122-14-4 du Code du travail.

Par ailleurs, l'article L 122-14-4 dispose que si le licenciement est jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse l'indemnité ne peut être inférieure aux six derniers mois de salaires et lorsque le licenciement est nul, faute de PSE suffisant, mais que la réintégration n'est pas demandée par le salarié ou qu'elle est impossible, cette indemnité est portée à un montant qui ne peut être inférieure à douze mois.

Que dira le juge sur l'assujettissement en cette circonstance ? Le fait d'apprécier le préjudice du salarié en lui accordant plus que le minimum prévu par cet article n'a aucunement pour effet faire sortir celui-ci des prévisions de l'article 80 duodécies du CGI. Et que dira-t-il lorsque les indemnités seront fixées sur le fondement de l'article L 122-14-5 ? C'est l'incohérence assurée.

De plus cette jurisprudence, si elle se confirme, créera des déséquilibres entre les personnes victimes de licenciement. Pourquoi ne pas assujettir des indemnités qui peuvent être substantielles à l'occasion d'un PSE, mais assujettir des dommages et intérêts au-delà de six mois de salaires ?

On peut comprendre que l'administration invente une doctrine en poursuivant un intérêt bien compris, mais que la juridiction suprême lui emboîte le pas, sans s'expliquer sur les raisons qui ont conduit sa décision et en violant frontalement la loi ne laisse pas d'inquiéter.

Patrick Tillie