Budget 2027 : régler un litige prud'homal pourrait-il coûter plus cher ?

Les PLF et PLFSS pour 2027 prévoient de plafonner à un Pass les exonérations fiscales et sociales de nombreuses indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail. Nous avons interrogé Me David Guillouet, avocat associé au cabinet Voltaire avocats, sur les conséquences de cette réforme, notamment sur le règlement des litiges prud'homaux.

David GUILLOUET,
Avocat associé, Voltaire avocats

Concrètement, que changerait la réforme pour les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ?

Il faut rester prudent, puisque nous ne commentons encore que des projets.

Sur le plan social, en l'état des projets de textes, les indemnités de rupture du contrat de travail seraient exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et des prélèvements alignés dans la limite d'un Pass. Le plafond d'exonération de cotisations de sécurité sociale, actuellement fixé à 2 Pass, serait donc ramené à un Pass. Le plafond d'exonération de CSG et de CRDS serait aligné et fixé à un Pass.

Seraient également concernées par ces nouveaux seuils les indemnités dont le versement est ordonné par le juge ou prévu par une transaction, qu'elles réparent ou non un préjudice distinct de la perte de rémunération.

La contribution patronale spécifique de 40 % applicable aux indemnités de rupture conventionnelle individuelle et de mise à la retraite serait en revanche maintenue. Son assiette serait toutefois réduite, puisqu'elle s'appliquerait à la fraction exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS, elle-même plafonnée à un Pass.

L'assujettissement intégral dès le premier euro des indemnités les plus élevées serait également maintenu : lorsque le montant cumulé des indemnités excède 10 Pass pour un salarié, ces dernières resteraient intégralement soumises aux cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS.

Sur le plan fiscal, les exonérations prévues par l'article 80 duodecies du CGI seraient elles aussi plafonnées à un Pass. Ce plafond concernerait notamment les indemnités versées dans le cadre d'un PSE, les indemnités de licenciement, de mise à la retraite ou de rupture conventionnelle homologuée, mais aussi les indemnités accordées par le juge et les indemnités forfaitaires de conciliation prud'homale.

En matière fiscale, un point reste toutefois à clarifier. Certains fiscalistes (voir notamment FR 38/26 inf. 4 p. 15 s.) considèrent que, compte tenu de la rédaction de l'article 80 duodecies du CGI, il serait possible de continuer à apprécier le plafond par catégorie d'indemnité. Partagez-vous cette analyse ?

Cette lecture est possible en l'état de la rédaction du texte. Mais elle ne me paraît pas correspondre à l'**objectif** affiché par le législateur, si celui-ci entend réellement harmoniser les plafonds d'exonération et simplifier le régime social/fiscal des indemnités de rupture. Ce point devrait **être expressément clarifié** dans le texte.

Le Gouvernement estime que 95 % des salariés ne seraient pas affectés. La réforme concernerait-elle essentiellement les cadres percevant les indemnités les plus élevées ?

Je ne partage pas cette présentation comme beaucoup de mes confrères. Il serait caricatural de considérer que la réforme ne concernera que les cadres très bien rémunérés.

Un salarié gagnant 3 800 € en fin de carrière peut, en application de sa convention collective et compte tenu de son ancienneté, percevoir une indemnité de licenciement représentant 12 ou 18 mois de salaire. Il atteindra alors rapidement le plafond d'un Pass. Toute indemnité transactionnelle venant s'ajouter pourra ensuite être affectée par le nouveau régime.

La réforme peut donc concerner des cadres percevant une rémunération confortable, mais aussi des **salariés de niveau intermédiaire**, voire des **ouvriers ou employés ayant une ancienneté importante** : un ouvrier ayant 35 ans d'ancienneté peut percevoir une indemnité de licenciement conséquente et être directement concerné.

Pour les indemnités entrant dans le champ du nouveau dispositif et ne dépassant pas un Pass, la réforme pourrait-elle au contraire être plus favorable ?

Oui. Pour ces indemnités, le nouveau régime pourrait être plus favorable, puisqu'il conduirait à une exonération à la fois de cotisations sociales et de CSG-CRDS, puisque leur plafond d'exonération serait à l'avenir commun.

Il subsisterait néanmoins un **régime particulier** pour les **ruptures conventionnelles** individuelles et les **mises à la retraite** en raison du maintien de la contribution patronale spécifique de 40 %.

L'objectif d'harmonisation de l'ensemble des situations, annoncé par l'exécutif, ne serait donc pas totalement atteint.

La conciliation prud'homale perdrait-elle une partie de son intérêt ?

Aujourd'hui, la conciliation présente **trois intérêts principaux.**

Le premier est **fiscal.** Lorsqu'un salarié a déjà « consommé » son plafond d'exonération avec son indemnité de licenciement, une transaction conduit à faire masse des indemnités de rupture. En conciliation, il est possible de bénéficier d'une « nouvelle enveloppe » d'exonération fiscale en raison de la construction de l'article 80 duodecies du CGI, par étages.

Le deuxième intérêt tient au **salaire de référence**. La conciliation permet aujourd'hui d'éviter certaines discussions lorsque le salarié a connu, par exemple, une période d'arrêt de travail ayant affecté la période de référence. En effet, en matière de transaction post-rupture pour apprécier le plafond d'exonération, la reconstitution du salaire n'est pas possible. Le sujet semble plus ouvert à l'occasion de la conciliation.

> « Il serait caricatural de considérer que la réforme ne concernera que les cadres très bien rémunérés

Enfin, la conciliation conserve un avantage important au regard de l'**indemnisation par France Travail** : l'indemnité forfaitaire de conciliation n'entre pas dans le calcul du **différé spécifique d'indemnisation**, contrairement aux indemnités supra-légales versées dans le cadre d'une transaction. Or ce différé peut être particulièrement pénalisant pour le salarié.

Avec la réforme, la conciliation pourrait perdre son avantage fiscal si le plafond d'exonération ne pouvait plus être apprécié séparément. Les deux autres intérêts subsisteraient. Reste à savoir s'ils suffiront à maintenir son attractivité.

La réforme pourrait-elle accroître les contentieux ou encore modifier l'arbitrage entre conciliation et transaction ?

C'est davantage en ces termes que je poserais la question.

Si la **conciliation** perd une grande partie de son intérêt social/fiscal, les praticiens se tourneront à nouveau vers la **transaction.** Celle-ci présente notamment l'avantage de pouvoir être conclue rapidement, alors qu'une conciliation suppose d'attendre une audience parfois lointaine devant le conseil de prud'hommes.

Pour le reste, le choix entre un **accord amiable** et la poursuite du **contentieux** continuera de dépendre de l'aléa judiciaire et de la temporalité. Le salarié doit arbitrer entre la perception immédiate d'une somme négociée et la possibilité d'obtenir plus en justice, au prix d'une procédure qui peut durer plusieurs années. Un avocat est en mesure d'évaluer ce risque et les perspectives de gain pour son client. Mais la réforme risque d'avoir un effet inflationniste sur les négociations : les avocats représentant les salariés chercheront probablement à répercuter sur les entreprises la hausse du coût social ou fiscal supporté par leurs clients. Dans ces conditions, il pourrait être plus difficile de parvenir à un accord.

Quel sort la réforme réserve-t-elle aux indemnités transactionnelles réparant un préjudice distinct, notamment lié à l'exécution du contrat de travail ?

C'est précisément l'un des points qui doit être clarifié. Dans son **arrêt du 30 janvier 2025**, la Cour de cassation a admis que des sommes transactionnelles peuvent être exclues de l'assiette des cotisations lorsque l'employeur établit qu'elles concourent, pour tout ou partie de leur montant, à l'indemnisation d'un préjudice (Cass. 2e civ. 30-1-2025 n° 22-18.333 FS-B : RJS 4/25 n° 223).

La pratique tend aujourd'hui à distinguer, dans les **transactions post-ruptures** du contrat de travail, trois types de sommes : celles qui réparent un préjudice de nature salariale qui sont assujetties comme du salaire, celles qui indemnisent un préjudice lié à la rupture et celles qui réparent un préjudice lié à l'exécution du contrat.

Sur le plan social, le projet vise « les indemnités, y compris celles dont le versement est ordonné par le juge ou prévu par une transaction en réparation d'un préjudice distinct ou non de la perte de rémunération, qui sont **attribuées au titre de la rupture du contrat** de travail des salariés, de la cessation des fonctions des agents publics ou de la cessation forcée des fonctions des mandataires sociaux » (**ndlr** : ces deux derniers aspects ne sont pas abordés ici).

En principe, la part des transactions (y compris post-ruptures de contrat) réparant un préjudice lié à **l'exécution du contrat de travail** ne devrait donc pas être impactée, puisque ces sommes ne sont pas attribuées au titre de la rupture du contrat de travail. Il en irait de même a fortiori des transactions portant uniquement sur l'exécution du contrat. Une clarification serait quand même bienvenue. Plusieurs aspects du projet restent insuffisamment précis alors que nous allons devoir conseiller nos clients et faire face aux premiers contrôles Urssaf.

Une autre difficulté, distincte, et qui n'est pas abordée dans le projet de réforme, mais que j'appelle de mes vœux, tient à la **quantification des préjudices liés à l'exécution du contrat** de travail. Quelle somme attribuer, par exemple, à une atteinte au droit au repos ou à des conditions de travail dégradées ? Cette quantification est aujourd'hui particulièrement délicate. Il serait souhaitable que les entreprises connaissent leur marge de manœuvre sur le sujet en termes de négociation.

Cette réforme va-t-elle modifier la manière de négocier et de rédiger les transactions ?

Elle va surtout nous conforter dans une conviction : il faut **éviter les négociations en net garanti**, qu'il s'agisse du traitement social ou fiscal des sommes.

Les régimes évoluent, et il est dangereux pour l'employeur de prendre un engagement sur le montant net qui restera effectivement au salarié. Une transaction devrait être négociée en brut, quitte à fournir au salarié une estimation de ce qu'il percevra après application du régime social et fiscal.

Je comprends toutefois la position de l'avocat du salarié. Son client recherche de la prévisibilité, et il existe aujourd'hui suffisamment de marges d'interprétation pour qu'il puisse craindre une mauvaise application des règles. Plus les textes seront simples et compréhensibles, moins cette question du net sera problématique.

La réforme présente d'ailleurs, de ce point de vue, un intérêt. Les montages combinant procès-verbal de conciliation et transaction ont parfois abouti à des constructions devenues difficiles à justifier. Une **rationalisation du régime** n'est donc pas, en soi, une mauvaise chose.

L'entrée en vigueur de la réforme vous paraît-elle suffisamment sécurisée ?

Non. **Deux difficultés** doivent être distinguées.

La première concerne le **volet fiscal**. Dans la rédaction initiale du projet, le nouveau plafond devait s'appliquer aux revenus perçus en 2026. Un amendement a certes été adopté à l'Assemblée nationale afin de reporter l'application de la mesure aux sommes perçues à compter du 1er janvier 2027, mais nous ne savons pas encore quel sera le texte définitif, notamment si le Gouvernement décide d'engager sa responsabilité en recourant à l'article 49, alinéa 3 de la Constitution. Il pourrait alors choisir de retenir la rédaction initiale du projet et donc de ne pas conserver cet amendement.

Une application aux revenus de 2026 serait particulièrement problématique. Des salariés ont pu accepter une transaction en début d'année en fonction d'un régime fiscal déterminé et utiliser les sommes perçues en conséquence. Leur annoncer plusieurs mois plus tard qu'une partie de l'indemnité est finalement imposable reviendrait à modifier a posteriori l'équilibre économique sur lequel ils ont donné leur accord.

La seconde difficulté concerne le **volet social** et la référence aux ruptures « prenant effet » à compter du 1er janvier 2027. Cette notion est insuffisamment précise. Faut-il retenir la notification de la rupture ou la fin du préavis ? Le législateur devrait retenir un critère beaucoup plus clair, en visant par exemple les licenciements notifiés ou les ruptures conventionnelles signées à compter du 1er janvier 2027. Les praticiens ne devraient pas avoir à attendre une prise de position de l'administration pour déterminer quelles ruptures relèvent du nouveau régime.

Dans l'attente du texte définitif, faut-il accélérer le règlement de certains dossiers ?

Pour les négociations en cours portant sur des montants importants, nous attirons l'attention de nos interlocuteurs sur l'intérêt que pourrait présenter une **finalisation avant le 31 décembre 2026.**

Les avocats ont d'ailleurs anticipé cette question en organisant autant que possible rupture et fin du préavis en 2026, précisément pour ne pas avoir à se demander ultérieurement à quelle date la rupture a réellement « pris effet ».

Mais l'incertitude entourant une éventuelle application du volet fiscal aux revenus de 2026 montre les limites de cette stratégie. Tant que le texte définitif n'est pas connu, il est impossible de sécuriser complètement les opérations.

D'une manière générale, quel regard portez-vous sur la réforme envisagée ?

L'objectif de **rationalisation** est bienvenu. Il était temps que le législateur intervienne pour tenter de clarifier un régime devenu extrêmement complexe.

Mais certains points doivent être revus. La **rétroactivité** envisagée initialement sur le plan fiscal (l'application aux sommes perçues en 2026) est une erreur. Par ailleurs, le plafond fiscal d'un Pass me paraît très bas. Certaines indemnités sont aujourd'hui exonérées sans plafond et, pour d'autres, l'exonération peut atteindre 6 Pass. Une solution intermédiaire aurait pu être recherchée.

L'ambition de simplification est donc positive, mais elle ne sera réellement atteinte que si le législateur profite de la réforme pour lever les **incertitudes** qui subsistent, notamment sur le traitement des **préjudices liés à l'exécution** du contrat, l'**articulation des plafonds** et les règles d'**entrée en vigueur.**