



## **I. Les critères d'application du régime social et fiscal des indemnités de départ volontaire versées dans le cadre d'un accord de GPEC**

Les salariés et les entreprises bénéficient du régime institué par l'article 16 de la loi n°2006-1640 du 21 décembre 2006 relative au financement de la sécurité sociale pour 2007 lorsque cinq critères cumulatifs sont remplis :

### **1. L'entreprise doit avoir signé avec les organisations syndicales un accord portant sur les matières visées à l'article L.320-2 du code du travail**

L'accord peut être conclu au niveau d'un groupe, d'une entreprise ou d'un établissement.

La conclusion de tels accords obéit aux règles fixées par la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (cf. circulaire DRT n°9 du 22 septembre 2004).

Cet accord peut être conclu par tout groupe, entreprise ou établissement sans considération de l'effectif concerné. Le bénéfice du régime est ouvert dès lors que le groupe, l'entreprise ou l'établissement a conclu un accord et a respecté les quatre autres conditions fixées par la loi.

L'accord doit être déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du siège de l'entreprise ou de l'établissement concerné ou de l'entreprise dominante du groupe.

Une copie doit nécessairement être adressée par l'entreprise, au moment du dépôt, au Préfet de département.

Si l'accord est un accord d'établissement, le Préfet compétent est celui du département où se situe le siège social. Dans le cas où l'établissement ne se trouve pas dans le même département que le siège social de l'entreprise, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (sous direction des mutations économiques) est chargée de coordonner le traitement du dossier. Les entreprises dans cette situation sont invitées à se rapprocher de la DGEFP.

### **2. L'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit avoir déterminé à l'avance le champ des emplois menacés.**

Cette qualification d'emplois menacés se fonde sur les évolutions économiques ou technologiques. Seuls les salariés qui occupent l'un de ces emplois qualifiés de menacés par l'accord collectif peuvent bénéficier du régime fiscal et social prévu au II de l'article L.320-2 du code du travail.

### **3. Le Préfet ne doit pas s'être opposé à la qualification d'emploi menacé (articles D.320-1 et D.320-2 du code du travail)**

L'autorité compétente pour s'opposer à la qualification d'emplois menacés est le Préfet de département dans lequel se situe le siège social de l'entreprise.

Le Préfet peut, dans le mois qui suit la réception de l'accord par ses services, demander à l'entreprise de lui fournir des éléments complémentaires permettant d'éclairer la qualification d'emploi menacé. Si dans le délai d'un mois après la demande du Préfet, l'entreprise n'a pas fourni les éléments demandés ou si le Préfet juge que les éléments transmis ne sont pas suffisants, il peut s'opposer à cette qualification, soit pour tous les emplois définis comme menacés, soit pour certaines catégories d'entre eux. Le Préfet de département s'appuie sur des éléments objectifs.

En cas de silence du Préfet, la qualification d'emploi menacé est réputée fondée. Il peut être fait une réponse positive à l'entreprise sans attendre le délai d'un mois. La décision du Préfet est susceptible de

faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès du Ministre chargé de l'emploi dans les deux mois suivant la décision implicite ou explicite et/ou d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif territorialement compétent dans les deux mois de la décision ou dans les deux mois du rejet du recours hiérarchique.

#### **4. Le salarié doit avoir retrouvé un emploi stable à la date de la rupture de son contrat de travail (article D.320-3 du code du travail)**

L'entreprise et le salarié ne bénéficient du régime social et fiscal attaché aux indemnités versées dans la cadre de l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences que si le salarié, volontaire pour quitter l'entreprise, a retrouvé un emploi stable préalablement à la rupture effective de son contrat de travail.

Le décret définit l'emploi stable comme :

- un emploi sur un contrat à durée indéterminée,
- un emploi en contrat à durée déterminée d'une durée minimale de six mois,
- un contrat de travail de travail temporaire dès lors que sa durée est d'au minimum six mois,
- une création ou reprise d'entreprise.

#### **Règles relatives au reclassement par le biais d'un contrat de travail**

Le contrat de travail ne peut être conclu ni avec l'entreprise initiale ni une entreprise du groupe auquel elle appartient. Il en est de même en cas de mise à disposition dans le cadre du contrat de travail temporaire, l'entreprise d'accueil ne peut être l'entreprise d'origine ou une entreprise du groupe auquel elle appartient.

Le groupe est défini par renvoi à l'article L.439-1 du code du travail. Le groupe est constitué par une entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions fixées à l'article L.233-1, aux I et II de l'article L.233-3 et au deuxième alinéa de l'article L.233-16 du code de commerce.

Le code de commerce renvoie aux notions de contrôle et de consolidation des comptes. Par ailleurs, est également considérée comme une entreprise dominante, une entreprise qui exerce une influence dominante sur une entreprise dont elle détient plus de 10% du capital et lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent une appartenance de l'une à l'autre à un même ensemble économique.

L'existence de cette influence est présumée établie, sauf preuve contraire, quand une entreprise, directement ou indirectement :

- peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise,
- dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise
- ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

#### **Règles relatives au reclassement suite à une création ou à une reprise d'entreprise :**

Pour bénéficier du régime social et fiscal prévu au II de l'article L.320-2 du code du travail, le salarié concerné doit attester de la création ou de la reprise effective de l'entreprise. Il doit faire constater l'exercice de son activité, en avisant le comité de suivi et son activité doit nécessairement avoir débuté 6 mois auparavant.

Dès lors, deux hypothèses sont envisageables :

- le salarié bénéficie d'un congé préalablement à la rupture de son contrat (par exemple un congé pour création d'entreprise). Dans ce cas, au terme de son congé, le comité de suivi valide son projet préalablement à la rupture de son contrat de travail.

- le salarié voit son contrat de travail rompu et quitte l'entreprise au moment du démarrage de son activité. Il perçoit ses indemnités au moment de la rupture de son contrat, mais devra faire valider l'effectivité de son activité six mois après par le comité de suivi pour pouvoir bénéficier du régime social et fiscal prévu au II de l'article L.320-2 du code du travail.

La date de début d'activité est celle inscrite sur l'extrait du registre du commerce et des sociétés ou du répertoire des métiers ou du registre qui en tient lieu, ou à défaut, notamment pour les professions libérales, la date du début d'activité mentionnée sur le document délivré par le Centre de Formalité des Entreprises, (URSSAF, centre des impôts, CCI, Chambre des Métiers).

Le constat de début d'activité peut s'effectuer par tous moyens probants (Kbis, déclaration de TVA, factures acquittées attestant de l'activité accompagnées d'un relevé bancaire etc.).

#### **5. L'accord doit prévoir la mise en place d'un comité de suivi chargé de valider les projets individuels de reclassement (article D.320-4 du code du travail)**

Un comité de suivi doit être mis en place par l'accord collectif. Sa composition, les modalités de son organisation et la périodicité de ses réunions doivent être prévues par l'accord. Néanmoins, il doit être composé *a minima* de l'employeur ou de son représentant et de représentants des salariés.

Le Préfet, ou son représentant, assiste aux réunions du comité de suivi et se voit transmettre un bilan des projets des salariés au terme de chaque réunion. Il n'a pas voix délibérative au comité de suivi.

Le comité de suivi est chargé de valider les projets des salariés occupant un emploi menacé, ayant trouvé un nouvel emploi dans une autre entreprise et souhaitant voir leur contrat de travail rompu. Ce comité s'assure que le salarié occupait bien un emploi qualifié de menacé par l'accord collectif et contrôle l'effectivité de son reclassement, en s'assurant qu'il s'agit de l'un des quatre cas fixés à l'article D.320-3 du code du travail.

## **II. Le régime social et fiscal applicable**

### Le régime fiscal :

Les indemnités versées aux salariés volontaires sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale soit, pour l'année 2007, 128 736€.

### Le régime social :

S'agissant du traitement social, les indemnités versées aux salariés placés sur un emploi menacé, volontaires au départ et ayant retrouvé un emploi stable, sont assujetties comme suit à cotisations et contributions de sécurité sociale :

- elles sont exonérées de cotisations sociales dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (128 736 € en 2007)
- elles sont exclues de l'assiette de la CSG et de la CRDS dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (article L. 136-2, II-5°, du même code).