

PSE – INDEMNITÉS DE RUPTURE. Dans un arrêt du 25 juin 2026 (Cass. 2^e civ., 25 juin 2026, n° 24-12 393 F-B), publié au Bulletin, la Cour de cassation juge que le bénéfice du régime social de faveur applicable aux indemnités de rupture versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est subordonné à la régularité de son homologation par l'autorité administrative. L'annulation ultérieure de cette homologation par le juge administratif fait ainsi obstacle à l'exclusion de l'assiette des cotisations sociales des indemnités versées, peu important, d'une part, le motif de l'annulation du PSE et, d'autre part, que le plan ait déjà été exécuté par l'employeur et les salariés.

Annulation de l'homologation d'un PSE : la disparition du régime social de faveur applicable aux indemnités de rupture

Nada Chalandon, Avocate et Philippe Pacotte, Avocat associé, Delsol Avocats

Toutes les sommes versées aux salariés à l'occasion du travail ou de la rupture de leur contrat de travail sont, en principe, assujetties aux cotisations sociales. Par exception, certaines indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail bénéficient d'un régime social de faveur, notamment les indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un PSE (CSS, art. L. 242-1). Ces dispositifs d'exclusion ou de réduction de l'assiette des cotisations, qui dérogent au principe d'assujettissement, sont d'interprétation stricte.

L'article 80 *duodecies* du Code général des impôts vise notamment les indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un PSE au sens des dispositions du Code du travail. Les articles L. 1233-61 à L. 1233-64 du Code du travail encadrent, quant à eux, le contenu et les modalités d'élaboration du PSE. Lorsque celui-ci est fixé dans un document unilatéral de l'employeur, ce document est soumis à homologation de l'autorité administrative.

L'homologation constitue ainsi une étape déterminante de la procédure applicable au PSE et conditionne le bénéfice du régime social de faveur applicable aux indemnités versées dans ce cadre.

Se posait alors la question des conséquences de l'annulation ultérieure de cette homologation par le juge administratif. Plus précisément, lorsque

cette annulation intervient pour un motif autre que l'absence ou l'insuffisance du plan, et alors même que celui-ci a été exécuté par l'employeur et les salariés. Les indemnités versées dans ce cadre peuvent-elles néanmoins continuer à bénéficier de l'exclusion d'assiette des cotisations sociales ?

C'est en ces termes que la Cour de cassation juge que l'exclusion de l'assiette des cotisations sociales applicable aux indemnités de rupture versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi suppose que ce plan soit fixé dans un document de l'employeur régulièrement homologué.

L'annulation ultérieure de cette homologation par le juge administratif fait ainsi obstacle au bénéfice du régime social de faveur, et ce, quel que soit le motif de l'irrégularité ayant conduit à cette annulation. Le fait que le plan ait déjà été exécuté par l'employeur et les salariés est tout aussi indifférent (Cass. 2^e civ., 25 juin 2026, n° 24-12.393 F-B).

La question s'est précisément posée à l'occasion d'un redressement de cotisations sociales faisant suite à l'annulation, par le juge administratif, de l'homologation d'un PSE déjà exécuté.

LES FAITS : UN PSE HOMOLOGUÉ PUIS ANNULÉ, À L'ORIGINE D'UN REDRESSEMENT URSSAF

L'affaire trouve son origine dans un contrôle Urssaf portant sur les années 2015 à 2017, à l'issue duquel l'orga-

nisme de recouvrement a remis en cause le traitement social de certaines indemnités de rupture versées dans le cadre d'un PSE. Le plan concerné avait été homologué par l'autorité administrative, puis exécuté par l'employeur, qui avait versé aux salariés les indemnités prévues dans ce cadre. Toutefois, la décision administrative d'homologation avait, postérieurement, été annulée par le juge administratif.

Le motif de cette annulation était au cœur du litige : celle-ci ne résultait pas d'une absence ou d'une insuffisance du PSE, mais de l'absence de recherche d'un repreneur.

La société entendait tirer les conséquences de cette distinction et soutenait que l'annulation de l'homologation pour un motif étranger au contenu du PSE ne remettait en cause ni l'existence du plan ni le régime social des indemnités déjà versées dans son cadre.

Son argumentation reposait notamment sur l'article L. 1235-16 du Code du travail, qui organise les conséquences de l'annulation d'une décision de validation ou d'homologation lorsque celle-ci intervient pour un motif autre que l'absence ou l'insuffisance du PSE. Dans cette hypothèse, les licenciements ne sont pas automatiquement frappés de nullité et le législateur prévoit un mécanisme spécifique d'indemnisation du salarié.

La société en déduisait que l'annulation de l'homologation ne pouvait avoir pour effet de faire perdre aux indemnités versées leur caractère d'in-