

SOMMES VERSÉES EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les sommes versées en exécution du contrat de travail sont assujetties à cotisation de Sécurité sociale quel que soit le mode de rupture du contrat de travail (démission, licenciement..).

Il en va notamment ainsi de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité compensatrice de congés payés, de l'indemnité de non-concurrence.

INDEMNITE DE PREAVIS

REGIME JURIDIQUE

Le préavis est une obligation réciproque entre l'employeur et le salarié pour la plupart des cas de rupture des contrats à durée indéterminée.

La loi impose une durée minimale de préavis pour les salariés licenciés et bénéficiant d'une ancienneté minimale de **6 mois** chez le même employeur :

- **1 mois** pour une ancienneté de **6 mois à 2 ans** ;
- **2 mois** pour une ancienneté supérieure à **2 ans**.

Le préavis n'est pas dû en cas de licenciement pour faute grave.

Article L. 1234-1 du Code du travail

En cas de dispense de préavis par l'employeur, ce dernier doit verser une indemnité égale au salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé.

Le salaire versé pendant le délai de préavis est soumis à cotisations.

Il en va de même pour l'indemnité compensatrice de préavis qui a le caractère de salaire.

La solution est la même lorsque l'indemnité est versée à un salarié licencié pour inaptitude physique à la suite d'un accident du travail, dans le cadre de l'article L. 1226-14 du Code du travail.

Cass. soc. 4 octobre 1990

Les modalités de calcul des cotisations afférentes à l'indemnité compensatrice de préavis ont été définies par une instruction ACOSS du 17 janvier 1974.

PREAVIS NON EFFECTUE

Lorsque le préavis n'est pas effectué, la date à laquelle le contrat prend fin n'est pas avancée : la rupture du contrat est fixée à la fin du délai-congé non effectué.

Le plafond réduit s'apprécie, par conséquent, par rapport à cette date. La période qui s'écoule entre la cessation de l'activité et la date de la fin de contrat est considérée comme période d'emploi pour le calcul du plafond de régularisation.

Lorsque l'entreprise verse, par anticipation, la totalité de l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité donne lieu à cotisations dans les mêmes conditions que les salaires.

L'assiette des cotisations plafonnée est limitée au plafond correspondant à la périodicité de cette paie.

La régularisation s'opère en substituant au plafond annuel, un plafond réduit correspondant aux périodes d'emploi auxquelles s'appliquent les rémunérations payées au cours de l'année ou devant y être rattachées. Il y a lieu de tenir compte de la période de préavis comme période d'emploi.

Lorsque le délai-congé est "à cheval" sur 2 années civiles, il convient de reporter, sur la déclaration annuelle de l'année suivante, dans la colonne réservée aux rémunérations limitées au plafond, la fraction d'indemnité qui excède le plafond annuel de l'exercice au cours duquel l'indemnité a été versée, dans la limite du plafond réduit de l'année suivante.

Exemple

Un salarié perçoit un salaire de 4 000 € par mois.

Il est licencié et n'exécute pas son préavis qui court du 1^{er} novembre 2013 au 28 février 2014.

La régularisation de 2013 s'effectuera par rapport au plafond annuel de 2013 soit 37 032 € pour une rémunération égale à : $4\,000 \times 14 = 56\,000$ €.

La régularisation de 2014 sera effectuée dans la limite du plafond réduit soit : $3\,129 \times 2 = 6\,258$ €.

Les salaires pris en compte pour la régularisation de 2014 seront de $(56\,000 - 37\,032 = 18\,968)$ €.

PREAVIS ET TRANSACTION

Dans la mesure où l'employeur et le salarié peuvent renoncer de façon réciproque et sans indemnité au préavis, l'URSSAF n'est pas fondée à assujettir systématiquement aux cotisations une fraction de l'indemnité transactionnelle au titre de l'indemnité de préavis.

Cass. soc. 8 février 1989 - RSS 3/89 n° 266

Toutefois, la renonciation réciproque au préavis doit ressortir des termes de la transaction.

Cass. 2^e civ 23 mars 2004 - Sté Sanacier Acmo et a c/ URSSAF de Saint-Etienne et a.

La renonciation au préavis se déduit de la fixation dans le document transactionnel d'une date de rupture du contrat antérieure à la fin du préavis.

INDEMNITE VERSEE LORS D'UNE CONCILIATION PRUD'HOMALE

Selon l'article L. 1411-1 du Code du travail, le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever entre les employeurs et les salariés qu'ils emploient.

En cas de litige, lors de cette conciliation, 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.

Le barème mentionné à l'article L. 1235-1 du Code du travail est déterminé comme suit :

- deux mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à deux ans ;
- quatre mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre deux ans et moins de huit ans ;
- huit mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre huit ans et moins de quinze ans ;
- dix mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre quinze ans et vingt-cinq ans ;
- quatorze mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté supérieure à vingt-cinq ans.

L'indemnité versée dans le cadre du barème est intégralement exonérée d'impôt sur le revenu.

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

DROIT A L'INDEMNITE ET MONTANT

L'indemnité de licenciement peut être prévue par la loi, les conventions collectives ou le contrat de travail.

INDEMNITÉ LÉGALE

L'indemnité légale de licenciement n'est versée qu'à défaut de convention collective prévoyant une indemnité plus favorable.

Pour en bénéficier, le salarié doit avoir au moins un an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise et ne pas être licencié pour faute grave.

Article L. 1234-9 du Code du travail

Montant de l'indemnité

L'indemnité est égale au $\frac{1}{5}^e$ du salaire moyen par année d'ancienneté jusqu'à **10** ans avec majoration de $\frac{2}{15}^e$ par année d'ancienneté au-delà de **10** ans.

Article L. 1234-9 du Code du travail - décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Article R. 1234-2 du Code du travail

Exemple

Un salarié est licencié après 15 ans d'ancienneté.

Son salaire moyen est de 1 450 €.

Calcul de l'indemnité :

$(\frac{15}{5}^e \times 1\,450\,€) + (\frac{10}{15}^e \times 1\,450\,€) = 5\,316,67\,€.$

Indemnité conventionnelle

Le montant de l'indemnité conventionnelle est variable selon les conventions collectives.

Les dispositions de la convention collective ne sont applicables que dans la mesure où elles se révèlent plus favorables que le Code du travail.

REGIME FISCAL DES INDEMNITES DE LICENCIEMENT

Toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une rémunération imposable à l'exception :

- de la fraction des indemnités de licenciement n'excédant pas le montant prévu par la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

Notion d'indemnité légale ou conventionnelle : il s'agit des indemnités dues à titre obligatoire par l'employeur en application, soit de la législation du travail, soit d'accords collectifs de travail qui s'entendent des conventions collectives de branche et des accords professionnels ou interprofessionnels mais non des accords d'entreprise ou d'établissement.

- des indemnités de licenciement versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sens des articles L. 1233-5 et suivants du Code du travail ;
- des indemnités versées en cas d'inobservation de la procédure de licenciement ou en cas d'absence de cause réelle et sérieuse.

Articles L. 1235-2 et L. 1235-3 du Code du travail

- des indemnités de licenciement versées en dehors d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour la part qui n'excède pas le montant de l'indemnité prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi.

Lorsque le montant des indemnités perçues est supérieur, est exonéré la fraction de l'indemnité égale :

- à **50 %** du montant total des indemnités perçues ;
- à **2 fois** le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail, dans la limite de **6 fois** le plafond annuel de Sécurité sociale soit **225 288 €** pour **2014**.

Article 80-1, alinéa 2 duodecies du Code général des impôts

Dans la mesure où le montant versé correspond aux indemnités légales ou conventionnelles, ce montant est, en totalité, affranchi de l'IR.

Lorsque le montant versé dépasse les prévisions légales ou conventionnelles, le seuil d'exonération peut être relevé à hauteur du plus élevé des deux montants suivants :

- **50 %** du montant total des indemnités versées ;
- **2 fois** la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail.

Toutefois, l'application de ce mécanisme ne doit pas aboutir à porter la limite d'exonération au-delà d'un montant égal à **6 plafonds annuels de Sécurité sociale (225 288 € pour 2014)**.

☞ Les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté, licenciés pour faute grave ou, pour faute lourde, ne peuvent bénéficier d'une indemnité légale ou, sauf exception, conventionnelle. Toutefois, une transaction donnant lieu au versement d'une indemnité peut être conclue avec l'employeur. Les limites d'exonération prévues pour l'indemnité de licenciement sont applicables à l'indemnité transactionnelle ainsi versée.

Salariés multi-employeurs

Les limites précitées s'appliquent au montant global des indemnités perçues au titre de la rupture du contrat de travail. Tel est le cas lorsque les indemnités de licenciement sont versées par plusieurs entreprises.

Date de rupture du contrat de travail

Pour l'appréciation de la limite fiscale, la rupture du contrat de travail s'entend de la date à laquelle le contrat de travail prend fin, c'est-à-dire à la date de fin du préavis.

Notion de rémunération brute

Il s'agit de la rémunération annuelle brute avant déduction de la part salariale des cotisations de Sécurité sociale et de la part déductible de la CSG.

Instruction fiscale du 31 mai 2000

Lorsque le versement des indemnités afférentes à un même licenciement s'effectue sur deux années civiles successives, les limites précitées s'apprécient en faisant masse de l'ensemble des versements.

Exemples d'application

1 - Un salarié dont la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente s'établit à 76 250 €, perçoit une indemnité égale à 229 000 € dont 183 000 € correspondant à l'indemnité conventionnelle. L'indemnité conventionnelle (183 000 €) est exonérée de plein droit. Elle représente plus de deux fois la rémunération annuelle brute de référence (152 500 €) et plus de 50 % du montant total de l'indemnité (114 500 €). Au total, l'indemnité est exonérée à hauteur de 183 000 € et imposable pour le surplus, soit 46 000 €.

2 - Un salarié dont la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente s'établit à 45 800 €, perçoit une indemnité de licenciement d'un montant de 137 400 € dont 76 250 € correspondant à la convention collective.

Le montant conventionnel (76 250 €) est exonéré de plein droit. La fraction exonérée représente plus de 50 % de l'indemnité totale perçue (68 700 €) mais moins de deux fois la rémunération annuelle brute de référence (91 600 €). Seul le surplus, soit 45 800 €, est imposable.

3 - Un salarié dont la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente s'établit à 60 980 €, perçoit une indemnité de licenciement d'un montant égal à 182 940 € dont 100 000 € correspondant au montant conventionnel.

L'indemnité conventionnelle est exonérée de plein droit (100 000 €). Toutefois, la fraction exonérée, qui est supérieure à 50 % du montant total de l'indemnité (91 600 €), est inférieure à deux fois la rémunération annuelle brute de référence soit 121 960 €. L'exonération totale est portée à 121 960 € et le solde de l'indemnité, soit 60 980 €, est imposable.

4 - Un salarié dont la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente s'établit à 213 430 €, perçoit une indemnité de 420 000 € dont 138 000 € correspondant à la convention collective.

L'indemnité perçue est exonérée de plein droit à concurrence du montant conventionnel, soit à hauteur de 138 000 €. Cette fraction est inférieure à 50 % du montant total de l'indemnité (210 000 €) et au double de la rémunération annuelle brute de référence (426 860 €).

L'exonération est, par conséquent, portée au plus élevé de ces deux montants, dans la limite toutefois de 6 plafonds annuels de Sécurité sociale, soit **225 288 €**. L'indemnité est donc exonérée à concurrence de **225 288 €** et imposable pour **194 712 €**.

5 - Un salarié dont la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente s'établit à 183 000 €, perçoit une indemnité de 412 000 € dont 370 000 € correspondant à la convention collective.

L'indemnité perçue est exonérée de plein droit à concurrence du montant conventionnel. Ce montant étant supérieur au plafond de **225 288 €**, les deux autres seuils ne peuvent trouver à s'appliquer. L'indemnité perçue est exonérée à hauteur de 370 000 € et imposable pour le surplus, soit 42 000 €.

Notion de plafond

Il convient de retenir le montant annuel du plafond de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement des indemnités. Ainsi, le plafond applicable aux indemnités perçues au cours de l'année 2014 s'établit à **225 288 €**.

REGIME SOCIAL DES INDEMNITES DE LICENCIEMENT

Les indemnités de licenciement sont assujetties à cotisations à hauteur de la seule fraction de l'indemnité assujettie à l'IR (Impôt sur le Revenu).

Article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

Par ailleurs, cette part exonérée ne peut dépasser un montant équivalent à **deux** fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit **75 096 €**) pour **2014**.

Ce régime s'applique aux :

- cotisations de Sécurité sociale : maladie, accidents du travail, allocations familiales, vieillesse ;
- autres charges dont l'assiette est alignée sur les cotisations de Sécurité sociale à savoir : les cotisations de retraite complémentaire (ARRCO, AGIRC), les cotisations Pôle emploi et AGS, la taxe d'apprentissage, la participation à la formation continue et à l'effort de construction.

Par conséquent, les indemnités versées sont exonérées pour la partie correspondant aux indemnités calculées dans le cadre de la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

Dans tous les cas, la fraction des indemnités de licenciement exonérées ne peut être inférieure :

- ni à **50 %** du montant total des indemnités reçues ;
- ni à **2 fois** le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail.

Dans tous les cas, la fraction exonérée ne peut être supérieure à **2** plafonds annuels de Sécurité sociale.

Exemple 1

Soit un salarié percevant 3 050 € par mois. Il est licencié et perçoit fin février 2014 une indemnité transactionnelle égale à 30 500 €.

Sa rémunération brute annuelle au cours de l'année 2013 a été égale à 36 600 €.

L'indemnité conventionnelle est égale à 9 150 €.

Le montant de l'indemnité étant inférieur à 2 fois le montant de sa rémunération annuelle brute 2013, le salarié est totalement exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations.

Exemple 2

Dans le cadre d'un licenciement prononcé en dehors d'un plan de sauvegarde de l'emploi, notifié en 2014, un employeur verse à un cadre ayant perçu en 2013 une rémunération brute de 85 000 €, une indemnité de 150 000 €. Le montant minimum légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement est de 71 000 €. Dès lors qu'elle est inférieure au double de la rémunération annuelle brute plafonnée à 6 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale perçue par le salarié en 2013, l'indemnité est totalement exonérée d'impôt sur le revenu.

Pour les cotisations de Sécurité sociale, comme la part exonérée d'impôt est supérieure à la valeur de **2 fois** le plafond annuel de la Sécurité sociale, c'est cette dernière limite qui s'applique : le montant assujetti à cotisations est donc de **150 000 € – 75 096 € = 74 904 €**.

Exemple 3

*Dans le cadre d'un licenciement notifié en 2013, un employeur verse à un cadre une indemnité de **150 000 €** correspondant au montant prévu par la convention collective de branche. L'indemnité est donc totalement exonérée d'impôt sur le revenu.*

Pour les cotisations de Sécurité sociale, comme la part exonérée d'impôt est supérieure à la valeur de **2** fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, c'est cette dernière limite qui s'applique : le montant assujetti à cotisations est donc de **150 000 € – 75 096 € = 74 904 €**.

Éléments à prendre en compte

Pour apprécier la limite d'exclusion d'assiette, il doit être fait masse de l'ensemble des indemnités versées au salarié dans le cadre des dispositions de l'article 80 duodecies du Code général des impôts, y compris les indemnités transactionnelles.

À l'inverse, ne sont pas prises en compte les indemnités qui, par nature, constituent un élément de rémunération et sont donc intégralement soumises à cotisations et contributions de Sécurité sociale (exemples : indemnité compensatrice de préavis, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de non-concurrence, indemnité prévue par l'article L. 1243-4 du Code du travail en cas de rupture anticipée par l'employeur d'un contrat de travail à durée déterminée pour sa partie correspondant aux salaires qu'aurait perçus le salarié jusqu'au terme du contrat, indemnité prévue par l'article L. 1243-8 du Code du travail versée aux salariés à l'issue d'un contrat à durée déterminée, primes annuelles versées aux salariés, le plus souvent au prorata du temps de présence dans l'entreprise l'année de la cessation d'activité).

Lorsqu'un complément d'indemnisation est accordé une année différente de celle de l'indemnité d'origine, est assujetti aux cotisations de Sécurité sociale la part de ce complément qui porte le total des indemnités au-delà de la limite d'exclusion d'assiette en vigueur au moment du versement de l'indemnité initiale ou, à défaut (cas d'un licenciement pour faute grave non reconnu par le juge), au moment de la rupture.

Dans le cas d'une indemnité allouée par le juge judiciaire prévue aux articles L. 1235-2, L. 1235-3 et L. 1235-11 à L. 1235-13 du Code du travail qui serait versée par l'employeur à une date intervenant après le départ du salarié, il doit être procédé au calcul du plafond d'exclusion d'assiette en tenant compte des indemnités précédemment versées et, le cas échéant, des cotisations et contributions déjà acquittées.

La partie assujettie est alors soumise aux cotisations et contributions en vigueur à la date de versement de l'indemnité complémentaire.

Mandataires sociaux

Par tolérance, pour les cessations forcées des fonctions de mandataires sociaux, auxquels aucune convention collective n'est applicable, est retenu comme référence le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement qu'aurait perçue un cadre de l'entreprise disposant d'un salaire et d'une ancienneté équivalents.

En cas de cumul avec une indemnité de rupture du contrat de travail dont bénéficiait par ailleurs le mandataire social, le montant retenu pour référence est égal à l'addition de l'indemnité conventionnelle de licenciement au titre de son contrat de travail et du montant mentionné au paragraphe précédent.

Exemples

Exemple 1

Cas d'un montant conventionnel inférieur à 2 fois la valeur du plafond de la Sécurité sociale (75 096 € en 2014) : application du régime permanent.

a) Un salarié ayant perçu une rémunération de 20 000 € en 2013 et dont l'indemnité conventionnelle de licenciement est de 10 000 € reçoit 17 000 €. L'indemnité de licenciement est supposée totalement exonérée d'impôt sur le revenu au regard du critère du double de la rémunération annuelle brute de l'année précédente plafonnée à 6 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (article 80 duodecies du Code général des impôts, 1, 3°). Pour les cotisations de Sécurité sociale, comme la part exonérée d'impôt est inférieure à la valeur de 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, cette part est totalement exclue de l'assiette des cotisations. Pour la CSG et la CRDS, comme la part exclue de l'assiette des cotisations sociales est supérieure à l'indemnité conventionnelle, c'est cette dernière limite qui s'applique : le montant assujetti à CSG et CRDS est donc de 17 000 € – 10 000 € = 7 000 €.

b) Dans le cadre d'un licenciement notifié en 2014 et suivi d'une transaction, un employeur verse à un cadre de direction ayant perçu une rémunération de 130 000 € en 2013 une indemnité de 220 000 € (indemnité de licenciement + indemnité transactionnelle). Le montant conventionnel de l'indemnité de licenciement est de 60 000 €. En application du 3° du 1 de l'article 80 duodecies du Code général des impôts, l'indemnité est exonérée d'impôt à hauteur de 225 288 € (double de la rémunération annuelle plafonné à 6 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale). Pour les cotisations de Sécurité sociale, comme la part exonérée d'impôt est supérieure à la valeur de 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, c'est cette dernière limite qui s'applique. Le montant assujetti est donc de 220 000 € – 75 096 € = 144 904 €. Pour la CSG et la CRDS, comme la part exclue de l'assiette des cotisations sociales est supérieure à l'indemnité conventionnelle, c'est cette dernière limite qui s'applique. Le montant assujetti à CSG et CRDS est donc de 220 000 € – 60 000 € = 160 000 €.

Exemple 2

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle homologuée conclue en 2014, un employeur verse à un cadre de haut niveau, et dont la rémunération s'élevait à 100 000 € en 2013, une indemnité de 170 000 €. Le montant de l'indemnité de licenciement prévu par l'accord professionnel est de 150 000 €.

L'indemnité est supposée exonérée d'impôt en totalité car elle est inférieure au double de la rémunération annuelle brute perçue en 2013, plafonnée à 6 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Pour les cotisations de Sécurité sociale, l'exclusion d'assiette est limitée à hauteur de l'indemnité conventionnelle en vigueur, elle-même limitée à 75 096 €.

L'indemnité est assujettie pour 170 000 € – 75 096 € = 94 904 €.

Pour la CSG et la CRDS, l'indemnité conventionnelle est supérieure à la part exclue de l'assiette des cotisations sociales. C'est donc cette dernière limite qui s'applique, et l'indemnité est assujettie à CSG et CRDS à hauteur de 94 904 €.

Exemple 3

Cas d'un montant conventionnel supérieur à 6 fois la valeur du plafond de la Sécurité sociale (225 288 € en 2014).

Dans le cadre d'un licenciement notifié en 2014 et suivi d'une transaction, un employeur verse à un cadre de direction ayant perçu en 2013 une rémunération brute de 100 000 € une indemnité de 300 000 € (indemnité de licenciement + indemnité transactionnelle). Le montant conventionnel de l'indemnité de licenciement est supposé de 250 000 €.

En application de l'article 80 duodecies du Code général des impôts, l'indemnité est exonérée d'impôt sur le revenu à hauteur de 250 000 €.

Pour les cotisations de Sécurité sociale, l'exclusion d'assiette est limitée à hauteur de l'indemnité conventionnelle dans la limite de 2 plafonds annuels. De ce fait, l'indemnité est exclue de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale à hauteur de 75 096 €, et assujettie pour 300 000 € – 75 096 € = 224 904 €.

Il en va de même pour la CSG et la CRDS, car l'indemnité conventionnelle est égale à la part exclue de l'assiette des cotisations sociales.

Indemnité supérieure à 10 PASS

Les indemnités d'un montant supérieur à **10** fois la valeur annuelle du plafond de Sécurité sociale (soit **375 480 €** en **2014**) sont intégralement soumises à cotisations sociales.

INDEMNITES VERSEES DANS LE CADRE D'UN PSE OU D'UNE RESTRUCTURATION

Régime social

Les indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, visées à l'article 80 duodecies, 1. 2° du Code général des impôts, sont exonérées de cotisations de Sécurité sociale, dans la limite d'un plafond égal à **2** fois le plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur à la date du versement de l'indemnité.

Régime fiscal

Les indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi sont totalement exonérées d'impôt sur le revenu.

Article 80 duodecies, 1. 2° du Code général des impôts

CSG/CRDS

Les indemnités de licenciement sont exonérées de CSG et CRDS à hauteur du montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi, ou, en l'absence de montant légal ou conventionnel pour ce motif, pour la fraction qui excède l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Par ailleurs, la fraction soumise à la CSG/CRDS ne peut être inférieure au montant exonéré de cotisations de Sécurité sociale en application de l'article L. 242-1, al. 12 du Code de la Sécurité sociale.

Circulaire DSS/SD5B/2011/145 du 14 avril 2011

Par conséquent, l'exonération est plafonnée à **2** fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

INDEMNITE POUR LICENCIEMENT ABUSIF OU IRRÉGULIER

Il s'agit des indemnités versées, à titre de dommages et intérêts aux salariés qui justifient d'une ancienneté minimum de deux ans dans une entreprise occupant habituellement au moins onze salariés et qui sanctionnent :

- le licenciement irrégulier, c'est-à-dire intervenu en méconnaissance des règles de procédure prévues par le code du travail : l'indemnité accordée par le juge du contrat de travail à raison de ces irrégularités de forme ne peut excéder un mois de salaire (*Article L. 1235-2 du Code du travail*) ;
- le licenciement abusif, c'est-à-dire intervenu sans motif réel et sérieux : l'indemnité accordée par le tribunal ne peut alors être inférieure aux salaires des six derniers mois (*Article L. 1235-3 du Code du travail*) ;
- le licenciement intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 1235-10 du Code du travail (*Article L. 1235-11 du Code du travail*) ainsi que le non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative (*Article L. 1235-12 du Code du travail*) et le non-respect de la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45 du Code du travail (*Article L. 1235-13 du Code du travail*) en cas de licenciement collectif pour motif économique.

Le 1° du 1 de l'article 80 duodecies du Code général des impôts (CGI) exonère intégralement de l'impôt sur le revenu ces indemnités.

Cette exonération s'applique également à l'indemnité prévue en cas de licenciement abusif par l'article L. 1235-5 du Code du travail en faveur des salariés qui ont moins de deux ans d'ancienneté ou dont l'entreprise occupe habituellement moins de onze salariés. Le montant de cette indemnité est fixé par le tribunal en fonction du préjudice subi.

Les indemnités pour licenciement abusif ou irrégulier sont également exclues de l'assiette de la CSG/CRDS pour leur part n'excédant pas le montant minimal prévu par la loi, soit :

- un mois de salaire en cas d'inobservation de la procédure requise en cas de licenciement pour cause réelle et sérieuse ;
- les salaires des six derniers mois lorsque le licenciement est prononcé sans cause réelle et sérieuse ;
- les salaires des douze derniers mois lorsque le licenciement intervient dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique lorsque la procédure requise n'a pas été respectée ;
- deux mois de salaire en cas de non-respect de la procédure de réembauchage.

CONGE DE RECLASSEMENT

Objet

La loi de modernisation sociale n° 2003-75 prévoit que les entreprises ou les établissements occupant au moins **1 000** salariés ou ceux qui appartiennent à un groupe atteignant cet effectif, l'employeur qui envisage de prononcer un licenciement économique doit proposer à chaque salarié concerné un congé de reclassement. Le congé de reclassement doit permettre au salarié de suivre des actions de formation et bénéficier d'un accompagnement individualisé dans la recherche d'emploi.

Le salarié dispose de **8** jours à compter de la date de notification de la lettre de licenciement pour accepter le congé.

Le congé de reclassement est d'une durée comprise entre **4** et **9** mois.

Statut du salarié en congé de reclassement

Rémunération

Pendant la période de congé de reclassement excédant la durée du préavis, le salarié bénéficie d'une rémunération mensuelle à la charge de l'employeur, dont le montant :

- est au moins égale à **65 %** de sa rémunération mensuelle brute moyenne soumise aux contributions d'assurance chômage, au titre des **12** mois précédant la notification du licenciement ;
- ne peut être inférieure à un salaire mensuel égal à **85 %** du produit du SMIC par la durée collective de travail de l'entreprise de l'horaire particulier du salarié et ;
- ne peut être inférieure à **85 %** du montant de la garantie mensuelle de rémunération.

Pendant la période du congé correspondant à la durée du préavis, l'employeur continue de verser au salarié sa rémunération habituelle. Cette rémunération est soumise à cotisations dans les conditions normales.

Régime social

La contribution des employeurs à cette rémunération mensuelle n'est passible ni de versement forfaitaire sur les salaires, ni de cotisations de Sécurité sociale.

Par contre, les rémunérations versées au salarié pendant la période de reclassement (excédant la période de préavis) sont soumises à la CSG/CRDS aux taux applicables aux revenus de remplacement, soit :

- CSG : **6,20 %** ;
- CRDS : **0,50 %**.

Le taux réduit de **3,80 %** doit s'appliquer aux salariés dont la cotisation d'impôt sur le revenu de l'année précédente est inférieure au seuil de recouvrement mais dont le montant du revenu fiscal de référence est supérieur aux seuils prévus pour l'allégement de la taxe d'habitation.

Enfin, le prélèvement de la CSG/CRDS sur la rémunération versée aux salariés en congé de reclassement ne peut avoir pour effet de réduire le montant net de l'allocation en deçà du montant du SMIC brut.

Circulaire ACOSS n° 2003-148 du 9 octobre 2003

Limites du revenu à retenir pour bénéficier de l'exonération de la CSG et de la CRDS en 2014

Revenus de l'année 2012 déclarés en 2014			
Nombre de parts retenu pour le calcul de l'impôt	Métropole	DOM (sauf Guyane)	GUYANE
1 part	10 224 €	12 098 €	12 650 €
1,25 part	11 589 €	13 543 €	14 391 €
1,5 part	12 954 €	14 988 €	16 132 €
1,75 part	14 319 €	16 353 €	17 497 €
2 parts	15 684 €	17 718 €	18 868 €
Par 1/2 part supplémentaire	2 730 €	2 730 €	2 730 €
Par 1/4 part supplémentaire ^(*)	1 365 €	1 365 €	1 365 €

Le nombre de parts figure sur tous les avis d'impôt sur le revenu dans la partie relative à la situation et charges de famille.

^(*) Les quarts de parts correspondent aux enfants en résidence alternée

INDEMNITES DE DEPART VERSEES DANS LE CADRE D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

TEXTES

Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

OBJET DE LA RUPTURE AMIABLE

Un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) peut être rompu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Cet accord amiable, appelé rupture conventionnelle, est distinct du licenciement et de la démission, et ne peut pas être imposé par l'une ou l'autre des parties.

L'employeur et le salarié conviennent des conditions de la rupture du contrat de travail, qui donne lieu à la signature d'une convention.

Montant de l'indemnité de rupture

La convention doit mentionner le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Celui-ci ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle lorsque celui-ci est supérieur.

Avenant n° 4 à l'ANI du 11 janvier 2008

La comparaison doit être effectuée pour toutes les entreprises relevant d'une branche d'activité représentée par le MEDEF, la CGPME, l'UPA.

Tel n'est pas le cas pour les professions agricoles, libérales, le secteur de l'économie sociale, le secteur sanitaire et social et le particulier employeur.

Instruction DGT du 8 décembre 2009

Montant correspondant à l'indemnité légale

- **1/5^e** de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- auquel s'ajoutent **2/15^e** de mois par année après **10** ans d'ancienneté.

Circulaire du 17 mars 2009

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité minimale de rupture conventionnelle est déterminé comme pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement.

Il convient par conséquent de prendre la moyenne la plus favorable des salaires des **3** derniers mois ou des **12** derniers mois versés avant la signature de la convention de rupture.

Les salaires des **12** derniers mois doivent être indiqués sur la demande d'homologation. Lorsque la date de rupture est éloignée de la date d'homologation, il est admis que soient inscrits les **12** salaires précédant la demande d'homologation. Toutefois, le montant de l'indemnité réellement versée doit tenir compte des salaires versés jusqu'à la date de rupture, si ce calcul est plus favorable au salarié.

Si le salarié a moins d'une année d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle lui est due au prorata du nombre de mois de présence. Par exemple, pour un salarié ayant **7** mois d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sera égale à : salaire brut mensuel moyen multiplié par **1/5^e** multiplié par **7/12^e**.

Certaines conventions collectives prévoient deux montants d'indemnités conventionnelles de licenciement, l'une pour motif personnel, l'autre pour motif économique.

Dans cette hypothèse, la convention de rupture peut prévoir le versement de :

- l'indemnité légale dans l'hypothèse où au moins une des indemnités conventionnelles est inférieure à l'indemnité légale ;
- l'indemnité conventionnelle la plus faible dans l'hypothèse où les deux indemnités conventionnelles sont supérieures à l'indemnité légale.

Instruction DGT du 8 décembre 2009

Régime fiscal

Cette indemnité bénéficie des mêmes exonérations fiscales que l'indemnité de licenciement, sauf si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.

Article 80 duodecies 6° du Code général des impôts

Dans ce dernier cas, l'indemnité est totalement cotisable et imposable.

L'exonération porte sur la fraction correspondant :

- au montant de l'indemnité prévu par la loi, la convention collective ou l'accord professionnel ou interprofessionnel ;
- ou si l'indemnité est supérieure, à deux fois la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail ou à **50 %** de l'indemnité elle-même si ce seuil est supérieur. La fraction exonérée ne peut dans ces deux cas excéder **6** plafonds annuels de Sécurité sociale.

Régime social

Les indemnités versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle sont exonérées dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement à la condition toutefois, que le salarié ne puisse liquider une pension de retraite.

Dans cette hypothèse, l'indemnité versée est totalement assujettie.

L'indemnité versée dans le cadre d'une rupture conventionnelle, est exonérée de cotisations de Sécurité sociale, dans la limite de **2** fois le plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur à la date du versement de l'indemnité, à hauteur du plus élevé des trois montants suivants :

- montant de l'indemnité prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;
- **2** fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail ;
- **50 %** du montant de l'indemnité versée.

Le plafond retenu est dans tous les cas limité à **2** PASS.

FORFAIT SOCIAL

Selon l'article L. 137-15 du Code de la sécurité sociale, est assujettie à forfait social la part des indemnités versées à l'occasion d'une rupture conventionnelle qui est exonérée de cotisations sociales.

Le forfait est applicable aux indemnités versées depuis janvier 2013.

Le forfait social porte sur une somme au maximum égale à deux fois le plafond annuel de sécurité sociale.

Exemple

Un salarié ayant perçu une rémunération brute de 40 000 € en 2013, se voit verser en 2014 une indemnité de 70 000 € (au titre de la rupture conventionnelle). Le montant de l'indemnité prévue par la convention de branche est égal à 30 000 €. L'indemnité est :

- *totalelement exonérée d'impôt sur le revenu ;*
- *totalelement exonérée de cotisations sociales ;*
- *affranchie de CSG à hauteur de 30 000 € ;*
- *assujettie au forfait social pour la totalité de son montant.*

INDEMNITES DE DEPART VERSEES AUX DIRIGEANTS DEPASSANT 10 PASS

Sont assujetties les sommes versées au titre des ruptures notifiées à compter du 1^{er} janvier 2009.

TEXTES

- Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité sociale ;
- Loi n° 2012-958 du 16 août 2012 JO du 17 août 2012.

OBJET

La loi du 17 décembre 2008 soumet en totalité aux cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS, les indemnités de rupture versées au titre de contrat de travail ou du mandat social qui dépassent **10** plafonds annuels de Sécurité sociale.

Personnes assujetties

Sont visés par cette disposition les salariés ainsi que les mandataires sociaux de l'entreprise à savoir notamment :

- dans les sociétés anonymes : les présidents du conseil d'administration, directeur général, membres du directoire... ;
- dans les sociétés à responsabilité limitée : les gérants minoritaires ;
- dans les autres entreprises ou établissements passibles de l'impôt sur les sociétés : les dirigeants soumis au régime fiscal des salariés.

Cumul d'un mandat social et d'un contrat de travail

Dans ce cas, il est fait masse des indemnités liées à la rupture du contrat de travail et de celles liées à la cessation forcée des fonctions.

Article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

Régime applicable

L'assujettissement s'applique lorsque les indemnités dépassent **10** fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, **375 480 €** pour les indemnités versées à compter du 1^{er} septembre 2012 (le seuil était, avant cette date, fixé à **30** PASS). L'assujettissement est applicable y compris lorsque le montant versé correspond aux indemnités légales ou conventionnelles.

Lorsque les indemnités sont inférieures à ce montant, elles sont assujetties aux cotisations et contributions selon les modalités suivantes : exonération dans la limite du plus élevé des **3** plafonds suivants :

- indemnité conventionnelle ;
- **50 %** de l'indemnité totale ;
- double de la rémunération brute de l'année civile précédant le départ.

Dans tous les cas, l'exonération est limitée à **2** plafonds annuels de Sécurité sociale.

Cotisations concernées

Sont concernées par l'assujettissement :

- les cotisations de Sécurité sociale ;
- la CSG/CRDS ;
- les cotisations de chômage et retraite complémentaire ;
- les prélèvements dont l'assiette est alignée sur celle des cotisations de Sécurité sociale.

INDEMNITES VERSEES AU TITRE DES DEPARTS VOLONTAIRES OPERES DANS LE CADRE DE LA GPEC (GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES)

TEXTE

Loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la Sécurité sociale pour 2007.

OBJET

La loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 prévoyait un dispositif d'exonération des indemnités de départ versées aux salariés quittant volontairement l'entreprise dans le cadre de la GPEC.

CONDITIONS

Le salarié doit faire l'objet d'un départ volontaire dans le cadre de la GPEC :

- l'entreprise doit avoir signé avec les organisations syndicales un accord de GPEC. Cet accord doit être conclu au niveau d'un groupe, d'une entreprise ou d'un établissement ;
- l'accord doit déterminer à l'avance le champ des emplois menacés.

Le salarié doit en outre quitter l'entreprise en vue de retrouver un emploi stable.

Les conditions suivantes sont en effet requises par l'article L. 2242-17 du Code du travail :

- l'autorité administrative compétente ne doit pas s'être opposée à la qualification d'emplois menacés retenus par l'accord collectif ;
- le salarié dont le contrat est rompu occupait effectivement un emploi classé dans une catégorie d'emplois menacés définie par l'accord collectif et a retrouvé un emploi stable à la date de rupture de son contrat de travail ;
- un comité de suivi doit avoir été mis en place par l'accord collectif, ce comité devant reconnaître la stabilité de l'emploi de reclassement occupé par l'ancien salarié.

RÉGIME D'EXONÉRATION

La fraction des indemnités de départ volontaire versée aux salariés dans le cadre d'un accord collectif de GPEC et dans les conditions évoquées précédemment était, jusqu'au 31 décembre 2010, dans la limite de 4 plafonds annuels de Sécurité sociale (date de versement de l'indemnité) exonérée de :

- cotisations sociales ;
- CSG/CRDS ;
- impôt sur le revenu.

FIN DU REGIME D'EXONERATION

Les indemnités de départ volontaire versées dans le cadre d'un accord GPEC sont, pour celles versées à compter du **1^{er} janvier 2011**, assujetties aux cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS (après application d'un abattement forfaitaire de **1,75 %** pour frais professionnels appliqué dans la limite de 4 plafonds de Sécurité sociale).

DEPART A L'INITIATIVE DU SALARIE : DEMISSION, DEPART VOLONTAIRE...

REGIME SOCIAL

Les sommes versées par un employeur lors d'une démission d'un salarié n'ont pas, en principe, le caractère de dommages et intérêts.

Ces sommes ont, toutefois, le caractère de dommages et intérêts lorsque la rupture du contrat de travail est provoquée par l'employeur et que les sommes versées réparent le préjudice lié à la perte de l'emploi.

Cass. soc. 6 janvier 1998 - Société Rhône Poulenc c/ URSSAF de Paris

Indemnités versées dans le cadre d'un plan social

Indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

La loi plafonne l'exclusion d'assiette des cotisations de Sécurité sociale à un montant égal à **2 fois** la valeur annuelle du plafond de Sécurité sociale (**75 096 € en 2014**).

La détermination de la fraction du montant des indemnités de rupture assujettie aux cotisations de Sécurité sociale et à la CSG/CRDS repose sur les étapes suivantes :

- 1° détermination de la part des indemnités qui n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu ;
- 2° détermination de l'exclusion de l'assiette des cotisations, en retenant comme limite d'exclusion d'assiette le plus petit des deux montants suivants :
 - la part qui n'est pas assujettie à l'impôt,
 - trois fois la valeur annuelle du plafond de la Sécurité sociale ;
- 3° détermination de l'exclusion de l'assiette de la CSG et de la CRDS, soit la plus petite des deux limites d'exclusion d'assiette suivantes :
 - la part exclue de l'assiette des cotisations,
 - la part correspondant au montant (conventionnel ou légal) de l'indemnité de rupture ou, à défaut, à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

REGIME FISCAL

Indemnités versées dans le cadre d'un plan social

Les indemnités de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan social sont exonérées d'IR (d'Impôt sur le Revenu).

Article 80 duodecies du Code général des impôts

L'ensemble des indemnités versées dans le cadre du plan social, à raison du licenciement ou du départ volontaire, que celui-ci s'effectue sous la forme d'une démission, d'un départ à la retraite ou en préretraite, intervenant dans ces situations, sont exonérées pour leur montant total.

Indemnités versées hors plan social

Les indemnités de départ volontaire versées en dehors du cadre d'un plan social, sont intégralement assujetties à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

DEPART ET MISE A LA RETRAITE

MISE A LA RETRAITE SUR DEMANDE DU SALARIE

Conditions

Tout salarié peut décider de quitter l'entreprise pour faire liquider sa retraite dès qu'il a atteint l'âge lui donnant droit à une pension vieillesse.

Il peut donc, en règle générale, demander son départ en retraite à partir de **60 ans**, peu importe qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Le droit à l'indemnité de départ à la retraite n'est ouvert que si le salarié qui a décidé de quitter l'entreprise en vue de faire liquider ses droits à une pension de vieillesse en a effectivement demandé la liquidation.

Cass. 23 septembre 2009 Peyron c/ Société Auvergne Habitat

Evolution de l'âge de départ en retraite

La loi de réforme sur les retraites a prévu une évolution progressive de l'âge de départ en retraite.

Le tableau suivant fait une synthèse du calendrier de cette évolution.

Calendrier de l'évolution de l'âge de départ en retraite

Date de naissance du salarié	Age de départ	Date de départ
1 ^{er} juillet 1951	60 ans et 4 mois	1 ^{er} novembre 2011
1 ^{er} janvier 1952	60 ans et 9 mois	1 ^{er} octobre 2012
1 ^{er} janvier 1953	61 ans et 2 mois	1 ^{er} mars 2014
1 ^{er} janvier 1954	61 ans et 7 mois	1 ^{er} août 2015
1 ^{er} janvier 1955	62 ans	1 ^{er} janvier 2017

Déroghations : la loi a prévu un certain nombre de dérogations au principe du départ à **62 ans**.

Exemple

Départ anticipé pour carrière pénible.

Départ anticipé pour handicap.

Départ anticipé pour longue carrière.

Salariés ayant commencé à travailler jeunes

Départs anticipés carrières longues – Décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012

Le droit à la retraite anticipée pour carrière longue est soumis à **2** conditions cumulatives :

L'assuré doit justifier :

- d'une durée minimale d'assurance en début de carrière (avant **16**, **17** ou **20** ans) :
 - pour un début d'activité avant **16** ans, l'assuré doit justifier de **5** trimestres avant la fin de l'année civile des **16** ans ou **4** à la fin de l'année civile des **16** ans pour ceux nés au cours du dernier trimestre,
 - pour un début d'activité avant **17** ans, l'assuré doit justifier de **5** trimestres avant la fin de l'année civile des **17** ans ou **4** à la fin de l'année civile des **17** ans pour les ceux nés au cours du dernier trimestre,
 - pour un début d'activité avant **20** ans, l'assuré doit justifier de **5** trimestres avant la fin de l'année civile des **20** ans ou **4** à la fin de l'année civile des **20** ans pour ceux nés au cours du dernier trimestre ;
- d'une durée cotisée qui varie en fonction de l'âge de l'assuré à la date d'effet de sa pension.

Pour l'application de la condition de durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré, sont réputées avoir donné lieu à cotisations :

- les périodes de service national (dans la limite de **4** trimestres) ;

Un trimestre par période d'au moins quatre-vingt-dix jours, consécutifs ou non. Lorsque la période couvre deux années civiles, elle peut être affectée à l'une ou l'autre de ces années, la solution la plus favorable étant retenue.

- les périodes de maladie et d'accident de travail (dans la limite de **4** trimestres) ;
- l'ensemble des périodes de maternité ;
- les périodes de chômage indemnisé (dans la limite de **4** trimestres) ;
- l'invalidité (dans la limite de **2** trimestres) ;
- tous les trimestres de majoration de durée d'assurance attribués au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité créé par la loi du 20 janvier 2014.

Année de naissance	Age de départ minimum hors départ anticipé	Age de début d'activité	Age minimum de départ anticipé	Durée d'assurance cotisée	Durée de référence pour le calcul
Né en 1952	60 ans et 9 mois	Avant 17 ans	59 ans et 4 mois	164	164
		Avant 20 ans	60 ans	164	
Né en 1953	61 ans et 2 mois	Avant 16 ans	58 ans et 4 mois	169	165
		Avant 17 ans	59 ans et 8 mois	165	
		Avant 20 ans	60 ans	165	
Né en 1954	61 ans et 7 mois	Avant 16 ans	56 ans	173	165
		Avant 16 ans	58 ans et 8 mois	169	
		Avant 20 ans	60 ans	165	
Né en 1955	62 ans	Avant 16 ans	56 ans et 4 mois	174	166
		Avant 16 ans	59 ans	170	
		Avant 20 ans	60 ans	166	
Né en 1956	62 ans	Avant 16 ans	56 ans et 8 mois	174	166
		Avant 16 ans	59 ans et 4 mois	170	
		Avant 20 ans	60 ans	166	
Né en 1957	62 ans	Avant 16 ans	57 ans	174	166
		Avant 16 ans	59 ans et 8 mois	166	
		Avant 20 ans	60 ans	166	
Né en 1958	62 ans	Avant 16 ans	57 ans et 4 mois	175	167
		Avant 20 ans	60 ans	167	
Né en 1959	62 ans	Avant 16 ans	57 ans et 8 mois	175	167
		Avant 20 ans	60 ans	167	
Né en 1960	62 ans	Avant 16 ans	58 ans	175	167
		Avant 20 ans	60 ans	167	

Ces dispositions s'appliquent aux retraites qui prennent effet à partir du 1^{er} avril 2014.

Régime complémentaire AGIRC/ARRCO

La circulaire commune AGIRC-ARRCO du 1^{er} août 2012 permet aux salariés ayant fait liquider leur pension d'assurance vieillesse à taux plein auprès du régime général, dans le cadre d'un départ anticipé, de faire liquider leurs pensions de retraites complémentaires sans abattement sur les tranches A et B des rémunérations.

Respect d'un préavis

Le salarié doit respecter un délai de préavis qui est égal au préavis légal de licenciement prévu à l'article L. 1234-1 du Code du travail :

- moins de **6** mois : la durée du préavis est celle fixée par la convention collective, l'accord collectif de travail ou, à défaut, des usages pratiqués dans la localité et la profession ;
- entre **6** mois et **2** ans d'ancienneté = **1** mois ;
- plus de **2** ans = **2** mois.

Article L. 1234-1 du Code du travail

☞ Ces dispositions sont applicables sauf si la convention collective, un accord collectif de travail, les usages ou le contrat de travail prévoient un délai de préavis plus favorable pour le salarié.

Point de départ du préavis

Pour la Cour de Cassation, c'est la date à laquelle le salarié notifie sa décision de rompre le contrat de travail (lettre recommandée avec avis de réception ou lettre simple).

Montant de l'indemnité de départ à la retraite

Tout salarié quittant l'entreprise dans le cadre d'un départ en retraite bénéficie d'une indemnité dont le montant est fixé par la loi ou les conventions collectives. Le droit à l'indemnité de départ en retraite n'est ouvert que si le salarié qui a décidé de quitter l'entreprise en vue de faire liquider ses droits à pension de vieillesse, en a effectivement demandé la liquidation.

Cassation sociale 23 septembre 2009 Peyron

Pour bénéficier de l'indemnité légale, le salarié doit avoir une ancienneté minimale de **10** ans dans l'entreprise.

Minimum légal

Article D. 1237-1 du Code du travail

- **1/2** mois de salaire après **10** ans d'ancienneté ;
- **1** mois de salaire après **15** ans d'ancienneté ;
- **1** mois **1/2** de salaire après **20** ans d'ancienneté ;
- **2** mois de salaire après **30** ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite, soit le tiers des trois derniers mois.

Dans ce cas, toutes les primes ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui auraient été versées au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.

Article D. 1237-2 du Code du travail

Exemple

Un salarié cadre, âgé de 61 ans, décide de quitter l'entreprise le 1^{er} juillet 2001 dans le cadre d'un départ en retraite.

Son ancienneté est de 24 ans et 6 mois ; son salaire moyen de 3 900 € par mois.

Montant de l'indemnité légale : $1,5 \times 3\,900 = 5\,850$ €.

La totalité de l'indemnité est assujettie aux cotisations sociales.

Si elle est plus favorable, l'indemnité est calculée par référence à la convention collective à laquelle est rattachée l'entreprise.

☞ *Le départ volontaire à la retraite dans le cadre d'un plan social constitue une rupture à l'initiative du salarié et n'ouvre pas droit à l'indemnité de licenciement, laquelle n'est due que lorsque le congédiement provient du fait de l'employeur.*

Cass. soc. 9 juillet 2003 - Sté La Dépêche du Midi c/ Delmas

L'employeur est en droit de refuser le versement de l'indemnité à un salarié lui notifiant son départ à la retraite si celui-ci n'a pas effectivement demandé la liquidation de sa pension de retraite.

Cass. soc. 23 septembre 2009 Peyron c/ Sté Auvergne Habitat

Régime social de l'indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de départ à la retraite est soumise en intégralité aux cotisations de Sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire (depuis le 1^{er} janvier 1996). Elle constitue une somme isolée au regard des cotisations AGIRC pour les cadres.

Lettre ministérielle du 11 octobre 1980

La somme versée par l'employeur à un salarié à l'occasion de son départ à la retraite est une gratification versée en contrepartie ou à l'occasion du travail accompli dans l'entreprise et entre, à ce titre, dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Cass. soc. 24 février 1994 - DRASS de Franche-Comté c/ SA Franck

Exception : versement dans le cadre d'un plan social

L'indemnité de départ à la retraite est exonérée de cotisations lorsque ladite indemnité est versée de façon anticipée dans le cadre d'un protocole d'accord organisant la réduction des effectifs (plan social).

Cass. soc. 15 juin 1994 - Sense c/ URSSAF du Haut Rhin

Instruction du 31 mai 2000 - BOI 5F - 8 - 00

Régime fiscal de l'indemnité de départ à la retraite

Versement hors plan de sauvegarde de l'emploi

L'indemnité de départ à la retraite bénéficiait, dans ce cas, d'une exonération fiscale à hauteur de **3 050 €**.
Cette exonération a été supprimée pour les revenus perçus à compter du 1^{er} janvier 2010.

Loi n° 2009-1673 du 30 décembre 2009 - JO du 31 décembre
Article 81 du Code général des impôts

Versement dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi

L'indemnité de départ à la retraite est, dans ce cas, exonérée en totalité d'impôt sur le revenu des personnes physiques.

CSG/CRDS

Dans le cadre d'un plan social

L'indemnité de départ à la retraite est exonérée dans la limite du montant prévu par la loi ou la convention collective.

Hors plan social

L'indemnité de départ à la retraite est intégralement assujettie à la CSG/CRDS.

MISE A LA RETRAITE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge de **65** ans.

Article L. 1237-5 du Code du travail

Procédure

Avant la date à laquelle le salarié atteint **65** ans, l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié ou à défaut d'avoir respecté l'obligation définie précédemment, l'employeur ne peut mettre à la retraite le salarié pendant l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge de **65** ans. La même procédure est applicable les quatre années suivantes.

Procédure applicable à compter de 2010

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de **65** à **69** ans doit l'interroger, par écrit, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise.

Le salarié doit être interrogé dans un délai de **3** mois avant sa date anniversaire.

Article D. 1237-2-1, al. 1 du Code du travail

En cas de réponse négative du salarié, ou à défaut d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne peut mettre à la retraite le salarié pendant l'année qui suit sa date anniversaire.

La demande doit être renouvelée dans les mêmes conditions l'année suivante, et, le cas échéant, chaque année jusqu'aux **69** ans du salarié.

Le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de la date à laquelle il a été interrogé pour exprimer son refus.

Article D. 1237-2-1, al. 2 du Code du travail

Lorsque le salarié interrogé exprime son accord, l'employeur peut le mettre à la retraite.

La loi de réforme des retraites a prévu un relèvement progressif de l'âge de mise à la retraite en fonction de l'année de naissance du salarié. Le tableau suivant résume le calendrier de ce relèvement progressif.

Calendrier de l'évolution de l'âge de la mise à la retraite

☞ Certaines situations permettent au salarié de continuer à partir dès 65 ans. Exemple : parents de trois enfants dans certaines conditions, parent d'enfant handicapés, salariés handicapés.

Date de naissance de l'assuré	Age de départ	Date de départ
1 ^{er} juillet 1951	65 ans et 4 mois	1 ^{er} novembre 2016
1 ^{er} janvier 1952	65 ans et 9 mois	1 ^{er} octobre 2017
1 ^{er} janvier 1953	66 ans et 2 mois	1 ^{er} mars 2019
1 ^{er} janvier 1954	66 ans et 7 mois	1 ^{er} août 2020
1 ^{er} janvier 1955	67 ans	1 ^{er} janvier 2022

Mise à la retraite d'office

L'employeur ne peut librement mettre à la retraite les salariés que lorsqu'ils ont atteint l'âge de **70 ans**.

Conditions d'âge

Les conditions de mise à la retraite s'apprécient à l'expiration du préavis.

Cass. soc. 31 janvier 1996 - Moët & Chandon c/ Cousin

Si les conditions ne sont pas réunies, la mise à la retraite s'analyse en un licenciement, avec la nécessité pour l'employeur d'invoquer un motif réel et sérieux.

MONTANT DE L'INDEMNITE

Indemnité légale

Dans le cadre de la mise à la retraite, le salarié bénéficie d'une indemnité équivalente à l'indemnité de licenciement de droit commun c'est-à-dire :

- moins de **10 ans** d'ancienneté = **1/5^e** de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de **10 ans** d'ancienneté = **1/5^e** de mois par année d'ancienneté
+ **2/15^e** de mois par année d'ancienneté au-delà de **10 ans**.

L'indemnité se calcule par rapport au salaire brut moyen des **3** derniers mois ou des **12** mois précédant la mise à la retraite (selon la formule la plus favorable).

Indemnité conventionnelle

Le salarié peut également prétendre, lorsque son montant est plus favorable, à l'indemnité conventionnelle ou contractuelle de départ ou de mise à la retraite.

MISE A LA RETRAITE DANS LE CADRE D'UN PLAN SOCIAL

Toute rupture d'un contrat résultant d'une cause économique (licenciement effectué par un employeur pour un motif non inhérent à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques), est soumise aux dispositions du licenciement économique.

La mise à la retraite résultant de la mise en oeuvre d'un plan social supprimant des emplois, doit être assimilée à un licenciement économique.

Les salariés doivent, par conséquent, bénéficier de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Cass. soc. 18 avril 2000 - SA Soderbanque c/ Erger et autres

REGIME FISCAL DE L'INDEMNITE

Les indemnités de mise à la retraite sont, en application de l'article 80 duodecies du Code général des impôts, exonérées à hauteur du plus élevé des trois montants suivants :

- montant de l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou par la loi ;
- moitié de l'indemnité de mise à la retraite perçue (dans la limite de 5 plafonds annuels de Sécurité sociale, soit **187 740 €** pour **2014**) ;
- **2** fois la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant sa mise à la retraite (dans la limite de **187 740 €**).

REGIME SOCIAL DE L'INDEMNITE

Les indemnités de mise à la retraite versées sont exonérées de cotisations de Sécurité sociale, dans la limite de **2** fois le plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur à la date du versement de l'indemnité, à hauteur du plus élevé des trois montants suivants :

- montant de l'indemnité prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;
- **2** fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail ;
- **50 %** du montant de l'indemnité versée.

Ce régime social vaut pour les cotisations de Sécurité sociale mais aussi pour les prélèvements dont l'assiette est alignée sur ces mêmes cotisations à savoir notamment :

- les cotisations d'assurances chômage et à l'AGS ;
- les cotisations de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC ;
- les cotisations au FNAL ;
- les cotisations au versement transport ;
- la taxe d'apprentissage ;
- la participation à l'effort de construction ;
- la participation à la formation continue.

CSG / CRDS

Les indemnités de mise à la retraite sont exonérées de CSG et CRDS à hauteur du montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi, ou, en l'absence de montant légal ou conventionnel pour ce motif, pour la fraction qui excède l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

À l'opposé, la fraction de l'indemnité dépassant le montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut par la loi, doit être intégrée dans la base de la CSG et de la CRDS. De plus, il résulte de l'article L. 136-2, II, 5° du Code de la Sécurité sociale que, en tout état de cause, la fraction exonérée de contributions ne peut être supérieure au montant exonéré de cotisations de Sécurité sociale en application de l'article L. 242-1, al. 12 du Code de la Sécurité sociale.

L'exonération est par conséquent limitée à **2** fois le plafond annuel de la Sécurité sociale fixé par l'article L. 242-1, al. 12 du Code de la Sécurité sociale.

Indemnités dépassant 10 PASS (plafond annuel de Sécurité sociale)

Les indemnités de mise à la retraite supérieures à **10 PASS** (soit **375 480 €** en 2014) sont soumises dès le premier euro à l'ensemble des cotisations sociales salariales et patronales. Le plafond est fixé à **10 PASS** depuis le 1^{er} septembre 2012. Il était auparavant fixé à **30 PASS**.

Contribution sur les indemnités de mise à la retraite

Il est institué, à la charge de l'employeur et au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, une contribution sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite d'un salarié à l'initiative de l'employeur.

Le taux de cette contribution est fixé à **50 %**. Toutefois, ce taux était limité à **25 %** sur les indemnités versées du 11 octobre 2007 au 31 décembre 2008.

Recouvrement

L'employeur doit indiquer l'assiette et le montant de la contribution sur les bordereaux récapitulatifs de cotisation ainsi que sur le tableau récapitulatif annuel (code CTP 719).

L'employeur doit adresser à l'URSSAF avant le 31 janvier de chaque année une déclaration indiquant :

- le nombre de salariés partis en préretraite ou placés en cessation anticipée d'activité au cours de l'année civile précédente, leur âge et le montant de l'avantage qui leur est alloué ;
- le nombre de salariés mis à la retraite d'office ;
- le nombre de salariés âgés de **55 ans** et plus, licenciés ou ayant fait l'objet d'une rupture conventionnelle au cours de l'année civile précédant la déclaration.

Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2009.

Lettre circulaire ACOSS n° 2008-40 du 18 mars 2008

L'URSSAF & LES CHARGES SOCIALES



DÉCLARATION DE DÉPART DE SALARIÉS

soit à 55 ans au moins dans le cadre d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle,
soit en cas de préretraite d'entreprise ou de mise à la retraite d'office



N° 13799*01

N° Siret

N° Compte

Page 2/2

(suite)

Salarié	Motif du départ du salarié (cocher la case correspondante)				Age du salarié	Montant de l'avantage versé au salarié (arrondi à l'euro le plus proche)
	Pré-retraite	Mise à la retraite d'office	Licenciement (si le salarié a 55 ans au moins)	Rupture conventionnelle (si le salarié a 55 ans au moins)		
Salarié n°14	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°15	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°16	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°17	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°18	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°19	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°20	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°21	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°22	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°23	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°24	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°25	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°26	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°27	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°28	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°29	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°30	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°31	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°32	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°33	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°34	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°35	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°36	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°37	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°38	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°39	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°40	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°41	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°42	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°43	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°44	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°45	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°46	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°47	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°48	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°49	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°50	☐	☐	☐	☐		

Déclaration certifiée exacte le
Signature

S 2203



DÉCLARATION DE DÉPART DE SALARIÉS

soit à 55 ans au moins dans le cadre d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle,
soit en cas de préretraite d'entreprise ou de mise à la retraite d'office



N°51305#01

NOTICE 2008

PRESENTATION DE LA DECLARATION

Tout employeur ayant procédé à la mise en préretraite, à la mise à la retraite d'office **d'au moins un de ses salariés**, au licenciement ou à la rupture conventionnelle du contrat d'au moins un de ses salariés **âgés de 55 ans au moins**, doit déclarer à l'Urssaf :

- le nombre de salariés partis en préretraite ou mis à la retraite d'office quel que soit l'âge des salariés, et de salariés licenciés ou ayant fait l'objet d'une rupture conventionnelle lorsqu'ils sont âgés de 55 ans au moins ;
- l'âge du salarié ;
- et le montant de l'avantage alloué.

Le défaut de déclaration est sanctionné par une pénalité prévue par l'article L. 1221-18 du code du travail, fixée à 600 fois le taux horaire du SMIC soit 5 226 €, compte tenu de la valeur du smic au 1^{er} juillet 2008 à 8,71 €.

AIDE AU REMPLISSAGE

Colonne Salarié : Informations non nominatives. Les nom et prénoms des salariés concernés ne sont pas à déclarer.

Colonne Motif du départ du salarié de l'entreprise : cochez la case correspondant au motif du départ correspondant à chaque salarié.

- Pré-retraite : seules sont visées les préretraites avec rupture du contrat de travail et donnant lieu au versement d'un avantage, sous quelque forme que ce soit, directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers, pour son compte, en vertu d'une convention, d'un accord collectif, de toute autre stipulation contractuelle ou d'une décision unilatérale de l'employeur. Les pré-retraites qui ne donnent pas lieu à rupture du contrat de travail ne sont pas à déclarer.

Les dispositifs de préretraites publiques (Allocation spéciale du Fonds national de l'emploi, Cessation anticipée de certains travailleurs salariés, Cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, etc.) ne sont pas concernés.

- Mise à la retraite d'office : il s'agit d'une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur dans les conditions prévues aux articles L.1237-5 à L.1237-8 du code du travail.
- Licenciement : cochez cette case si vous avez licencié un salarié âgé de 55 ans et plus, quel que soit le motif du licenciement.
- Rupture conventionnelle : sont visées les ruptures conventionnelles du contrat de travail en application des articles L. 1237-11 à L.1237-16 du code du travail.

Colonne Age du salarié : indiquez l'âge à la date de départ du salarié

Ex. : si le salarié mis en pré-retraite avait 57 ans et 6 mois à la date à laquelle la pré-retraite débute, indiquez « 57 ».

Colonne Montant de l'avantage versé au salarié : précisez le montant, arrondi à l'euro le plus proche, des sommes versées en 2008 au salarié au titre de la rupture du contrat de travail, à l'exclusion des rémunérations versées en contrepartie du travail (salaires, indemnité de congés payés, RTT non pris, remboursement de frais professionnels,...). En cas de versement échelonné, indiquez le montant total des sommes versées en 2008.

S 2203

Réalisation : Acoas-Microm/Urssaf Réf. : NAT/6DC-50/Septembre 2008

FIN DE CONTRAT A DUREE DETERMINEE

INDEMNITE VERSEE A L'ECHEANCE D'UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité de précarité.

Cette indemnité est égale à **10 %** de la rémunération brute perçue par le salarié durant le contrat (contrats conclus après le 20 janvier 2002).

☞ *Une convention ou un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir de limiter l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée à 6 %, dès lors que des contreparties sont offertes aux contrats à durée déterminée, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle.*

Article L. 1243-9 alinéa 2 du Code du travail

Elle doit être versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

Cette indemnité n'est pas due :

- dans le cas de contrats à durée déterminée à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage courant de ne pas recourir aux contrats à durée indéterminée.

Une société fabriquant des produits glacés en toutes saisons et connaissant seulement un accroissement périodique de production n'a pas d'activité saisonnière de sorte qu'elle est tenue de verser une indemnité de précarité aux salariés engagés sous contrat à durée déterminée pour faire face à ces pics d'activité. Dans ce cas, l'URSSAF est fondée à opérer un redressement à raison des indemnités de précarité non versées.

Cass. soc. 17 janvier 2002 - URSSAF de Poitou-Charente c/ Société Française de Congélation Ultra-rapide (SOFRACO)

- dans le cas de contrats à durée déterminée conclus au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauche de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- dans le cas de contrats à durée déterminée conclus avec les jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires ;
- en cas de refus, par le salarié, d'accepter la conclusion d'un contrat à durée déterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

Article L. 1243-10 du Code du Travail

L'indemnité de précarité constitue, lorsqu'elle est versée, un complément de salaire soumis à cotisation. L'employeur, tenu par la loi de verser cet accessoire de salaire, ne peut se prévaloir de sa carence (non versement) pour échapper au paiement des cotisations.

Cass. soc. 1^{er} février 1996 - SA SGS c/ URSSAF du Loiret

INDEMNITÉ VERSÉE AVANT L'ÉCHÉANCE D'UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

La rupture d'un contrat à durée déterminée avant son terme, du fait de l'employeur et en l'absence de faute grave ou de force majeure, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts, d'un montant au moins égal à ce que le salarié aurait perçu jusqu'au terme du contrat.

L'indemnité de rupture anticipée n'est pas soumise à cotisations en raison de son caractère de dommages et intérêts.

A l'opposé, ces dommages et intérêts sont assujettis dans leur intégralité à CSG/CRDS.

Le taux de CSG à **7,50 %** s'applique aux allocations ou avantages perçues par les salariés dont la préretraite ou la cessation d'activité a pris effet le **10 octobre 2007**.

Le taux de CSG/CRDS s'applique sur la totalité de l'avantage sans application d'un abattement de **1,75 %**.

Circulaire DSS/5B n° 2006/175 du 18 avril 2006

Cass. civ 2^e 7 juin 2006 M Franck Gava c/ Société Stade Rennais Football Club SA

Exemples d'application

Exemple 1

Le Président-directeur Général d'une société anonyme, dont la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente s'établit à 140 000 €, a perçu, dans le cadre d'une transaction conclue suite à sa révocation, une indemnité de 300 000 €.

*La limite d'exonération la plus élevée correspond à deux fois la rémunération annuelle brute, soit 280 000 € (50 % de l'indemnité correspondent en effet à 150 000 €). La limite d'exonération doit toutefois être ramenée à 6 plafonds annuels de Sécurité sociale, soit **225 288 €**.*

*Aussi l'indemnité est exonérée à hauteur de **225 288 €** et imposable pour le surplus, soit à hauteur de **74 712 €**.*

Exemple 2

Un salarié, dont la rémunération annuelle brute de l'année précédente s'établit à 122 000 €, a perçu une indemnité de licenciement de 300 000 € dont 260 000 € correspondant à l'indemnité prévue par la convention collective dont il relève.

Eu égard au niveau de sa rémunération par rapport à celle des dirigeants de droit (PDG, DG, ...) l'intéressé a la qualité de dirigeant de fait au sens des dispositions du 4° du b de l'article 80 ter du Code général des impôts.

La limite d'exonération la plus élevée correspond à l'indemnité conventionnelle soit 260 000 €. Aussi l'indemnité est exonérée à hauteur de 260 000 € et imposable pour le surplus, soit à hauteur de 40 000 €.

Exemple 3

Le Président-directeur Général d'une société anonyme exerce des fonctions de mandataire social ainsi que des fonctions techniques, ces dernières étant dans un état de subordination à l'égard de la société, à raison desquelles il a respectivement perçu au titre de l'année civile précédant la rupture de ses contrats de mandat et de travail une rémunération annuelle brute de 260 000 €.

*L'intéressé a perçu en **2014**, dans le cadre d'une transaction conclue suite à sa révocation et à son licenciement, une indemnité d'un montant de 504 000 €, dont 300 000 € au titre de sa révocation et 204 000 € au titre de son licenciement (indemnité contractuelle).*

*Le montant global de l'indemnité perçue sera exonéré au cas particulier dans la limite 6 plafonds annuels de Sécurité sociale soit **225 288 €** : le double des rémunérations annuelles brutes perçues au titre de l'année civile précédente, soit 520 000 €, qui est supérieure à 50 % du montant global de l'indemnité (252 000 €) est limité à **225 288 €**. Le surplus, soit **278 712 €**, est imposable.*

REGIME SOCIAL DES INDEMNITES DE RUPTURE

Les indemnités versées lors de la cessation forcée des fonctions d'un mandataire social sont exonérées de cotisations de Sécurité sociale, dans la limite d'un plafond égal à **2** fois le plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur à la date du versement de l'indemnité, à hauteur du plus élevé des trois montants suivants :

- **2** fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le dirigeant au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail ;
- **50** % du montant de l'indemnité versée.

Indemnité de rupture > à 10 plafonds annuels de Sécurité sociale

L'article 30 de la loi n° 2012-958 du 16 août 2012, assujettit aux cotisations et contributions de Sécurité sociale dès le premier euro toute indemnité de départ qui dépasse **10** fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit **375 480 €** à compter du 1^{er} janvier **2014**).

Sont concernées : les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, celles versées à l'occasion de la cessation forcée des fonctions des mandataires sociaux et des dirigeants, celles versées à l'occasion de la rupture conventionnelle, et les indemnités de départ volontaire versées dans le cadre d'un accord de GPEC.

Ce plafond s'applique y compris lorsque les sommes versées correspondent aux indemnités légales ou conventionnelles. Dans le cas où le salarié perçoit d'autres sommes, il est fait application du régime social propre à chacune de ces indemnités. Elles ne sont alors pas prises en compte pour l'appréciation du plafond.

Le dispositif s'applique aux sommes versées au titre des ruptures notifiées depuis le 1^{er} janvier 2009.

Circulaire DSS/DGPD/SD5B n° 2009-210 du 10 juillet 2009

AUTRES INDEMNITES DE RUPTURE

INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il a droit, il doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congés payés au moins égale :

- au 1/10^e de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence ;
- ou au montant du salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Cette indemnité n'est pas due en cas de faute lourde du salarié.

La Cour de cassation lui reconnaît le caractère de salaire et se prononce pour son assujettissement aux cotisations.

Cass. soc. 7 juin 1990 - n° 87-16-958

Pour la détermination du plafond de cotisations, la période que représente l'indemnité de congés payés ne doit pas être assimilée fictivement à du temps de travail.

INDEMNITE DE NON-CONCURRENCE

La clause de non-concurrence a pour but d'empêcher ou de limiter l'exercice de certaines activités au salarié après la rupture de son contrat de travail.

Conditions de validité

La clause de non-concurrence doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

La clause est licite si elle ne porte pas atteinte à la liberté du travail. Elle doit par conséquent être limitée dans le temps, dans l'espace et quant à la nature des activités qui ne pourront être exercées. La clause de non-concurrence peut être assortie d'une contrepartie financière. Lorsque le montant de la contrepartie est dérisoire, cela équivaut à une absence de contrepartie. Dans ce cas, la clause est illicite.

Cass. soc. 15 novembre 2006 BC V n° 341

Régime social

Selon la jurisprudence, ces sommes, allouées à raison et à l'occasion d'un travail antérieur, doivent être soumises à cotisations ainsi qu'à la CSG/CRDS.

Cass. soc. 2 février 1972 - Bull. civ. V, p. 83

Les indemnités ne peuvent être réintégrées fictivement dans la dernière paie à concurrence du plafond. Elles doivent donner lieu à cotisations lors de chacun des versements. Par conséquent, le plafond applicable dépend de la périodicité de versement de l'indemnité de non concurrence.

La règle du prorata peut être appliquée dans le cas où des rémunérations sont versées par des employeurs multiples durant la période où l'indemnité est acquittée.

Instruction ACOSS de juin 1989

Régime fiscal

L'indemnité de non concurrence versée par une société à un salarié est imposable à l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Elle se rattache à la catégorie des traitements et salaires dans la mesure où elle représente la rémunération d'un service rendu à la société.

CE 17/10/2008 RJF 01/2009 n° 30

INDEMNITE DE DEPART EN INVALIDITE

L'incapacité physique, dès lors qu'elle interdit au salarié de tenir l'emploi pour lequel il a été engagé, autorise l'employeur à rompre le contrat de travail.

La résiliation du contrat, due à l'invalidité d'un salarié le rendant inapte à exercer toute activité dans l'entreprise, s'analyse, selon la jurisprudence, comme un licenciement.

La résiliation par l'employeur du contrat de travail du salarié atteint d'une invalidité le rendant inapte à exercer toute activité dans l'entreprise s'analyse en un licenciement qui ouvre droit à l'indemnité légale de licenciement ou, si elle est plus favorable au salarié et si les clauses de la convention ne l'excluent pas, à l'indemnité conventionnelle.

Cass. soc. 29 novembre 1990 - Société PASQUET Mobilier de France et autre c / MIRALE - Bull. civ. V, n° 600

INDEMNITE DE CLIENTELE

Cette indemnité répare le préjudice né de la perte de la clientèle que le représentant a apporté, créé ou développé.

Elle est versée en cas de résiliation d'un contrat à durée indéterminée par le fait de l'employeur, dans la mesure où cette résiliation n'est pas due à une faute grave de l'employé, à une cessation du contrat par suite d'accident ou de maladie entraînant une incapacité permanente totale de travail de l'employé.

Le salarié a droit à une indemnité pour la part qui lui revient personnellement dans la clientèle apportée, créée ou développée, en tenant compte des rémunérations spéciales accordées en cours de contrat pour le même objet ainsi que des diminutions dans la clientèle préexistante et provenant du fait de l'employé.

Cette indemnité est exclue de l'assiette de cotisations dans la mesure où elle rembourse un préjudice subi par le salarié, résultant de la perte d'une clientèle.

INDEMNITES VERSEES EN CAS DE LICENCIEMENT ABUSIF OU IRRÉGULIER

Sont totalement exonérées de cotisations et d'IR :

- les indemnités versées à titre de dommages-intérêts aux salariés qui justifient d'une ancienneté minimum de **2 ans** dans une entreprise occupant habituellement au moins **11 salariés** et qui sanctionnent :
 - le licenciement irrégulier : l'indemnité accordée par le juge ne peut excéder **1 mois** de salaire,
 - le licenciement abusif : l'indemnité accordée par le juge ne peut être inférieure au salaire des **6 derniers mois**.
- l'indemnité prévue en cas de licenciement abusif par l'article L. 1235-5 du Code du travail en faveur des salariés qui ont moins de **2 ans** d'ancienneté ou dont l'entreprise occupe habituellement moins de **11 salariés**.

INDEMNITE DE PRERETRAITE

Préretraite sans rupture du contrat de travail

Position de l'Administration

Pour favoriser des départs anticipés, l'entreprise verse parfois des sommes destinées à maintenir en tout ou partie la rémunération du salarié malgré une cessation totale ou partielle d'activité. L'administration considère que les cotisations sont dues intégralement en cas de maintien du contrat de travail uniquement.

Lettre-circulaire ACOSS n° 73-26 du 24 avril 1973

S'agissant de la contribution solidarité autonomie, l'allocation de préretraite suit le régime social des salaires et est par conséquent assujettie.

Lettre circulaire ACOSS n° 2005-063 du 1^{er} avril 2005

Position de la jurisprudence

La jurisprudence a admis, dans certains cas, le caractère de sommes non cotisables pour des indemnités versées en l'absence de rupture du contrat de travail. Les indemnités "préjudicielles" versées par une société en application d'un plan social, à des salariés placés en cessation d'activité sans rupture du contrat de travail (hors préretraite FNE), ne constituent pas la rémunération d'un travail mais ont pour objet de réparer le préjudice subi par les intéressés.

Les indemnités n'ont donc pas à entrer dans l'assiette de cotisations.

Cass. soc. 6 octobre 1994 - URSSAF de Meurthe & Moselle c/ SA BP France

De la même façon, les cotisations salariales facultatives, versées par une société à la caisse de retraite complémentaire, assises sur la tranche B des salaires qu'auraient perçus les salariés licenciés pour motif économique ou mis en préretraite avec emploi à temps partiel et bénéficiant des allocations spéciales du FNE n'entrent pas dans l'assiette de la cotisation maladie sur les allocations de préretraite.

En effet, la prise en charge des cotisations par la société, ne constitue pas un complément d'allocation spéciale, mais la réparation d'un préjudice occasionné par la mise en préretraite ou la rupture anticipée du contrat de travail.

Cass. soc. 13 décembre 2001 - Société EADS France c/ URSSAF de Paris

Préretraite avec rupture du contrat de travail

Régime antérieur

Les avantages versés par les employeurs à d'anciens salariés en situation de préretraite ou de cessation anticipée d'activité sont soumis en application des articles L. 131-2 alinéa 2 et L. 136-2 du Code de la Sécurité sociale, à la charge exclusive du bénéficiaire :

- à une cotisation d'assurance-maladie au taux de **1,70 %** lorsque le dispositif est mis en place dans le cadre de dispositions conventionnelles et au taux de **1 %** lorsqu'il résulte d'une décision unilatérale de l'entreprise ;
- à la CSG/CRDS au taux de **7,10 %** (**6,60 %** de CSG et **0,50 %** de CRDS), l'allocation pouvant être exonérée en totalité de CSG et de CRDS ou faire l'objet d'un taux réduit de CSG en raison de la situation fiscale du bénéficiaire.

Lettre-circulaire ACOSS n° 2003-147 du 9 octobre 2003

La contribution solidarité autonomie n'est pas due.

Lettre circulaire ACOSS n° 2005-063 du 1^{er} juin 2005

Nouveau régime

Textes

- Article L. 137-10 du Code de la Sécurité sociale ;
- Décret n° 2003-1316 du 30 décembre 2003 - JO du 31 décembre 2003, p. 22667 ;
- Lettre-circulaire ACOSS n° 2003-147 du 9 octobre 2003 ;
- Lettre-circulaire ACOSS n° 2008-027 du 6 mars 2008.

Contributions salariales

Les avantages de préretraites sont soumis, à la charge du préretraité, au précompte maladie, à la CSG, au taux de **7,50 %** et à la CRDS (au taux de **0,50 %**, préretraites ayant pris effet à partir du 11 octobre 2007).

L'article 17 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 les assujettit en outre, à une contribution spécifique à la charge de l'employeur et dont le produit est affecté au Fonds de solidarité vieillesse.

Contribution patronale

Allocation versée en application de dispositifs conclus après le 27 mai 2003

La contribution spécifique sur les avantages de préretraites d'entreprise concerne les dispositifs conclus librement au sein de l'entreprise à compter du 28 mai 2003 par :

- convention ou accord collectif ;
- stipulation contractuelle ;
- décision unilatérale de l'entreprise.

Champ d'application

La contribution spécifique porte uniquement sur les dispositifs prévoyant une cessation totale d'activité avant l'âge de la retraite.

Elle ne concerne pas les allocations servies dans le cadre des dispositifs de préretraite publique du fonds national pour l'emploi (préretraite, licenciement et préretraite progressive) ou dans celui du dispositif aidé de cessation d'activité de certains travailleurs salariés (CATS).

Assiette

La contribution porte sur les avantages de préretraite ou de cessation anticipée d'activité versés sous quelque forme que ce soit, à d'anciens salariés :

- directement par l'employeur ;
- ou pour son compte, par l'intermédiaire d'un tiers.

Taux

La contribution est à la charge de l'employeur.

Son taux est égal à la somme des taux des cotisations (dues par l'employeur et le salarié) sous plafond au régime général d'assurance vieillesse ainsi qu'au régime complémentaire ARRCO, soit **24,15 %** à compter du **1^{er} juillet 2007**.

Le taux de cette contribution est fixé à **50 %** pour les avantages versés à compter du 11 octobre 2007.

Obligations déclaratives

Tout employeur de personnel salarié ou assimilé est tenu d'adresser à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales dont il relève, au plus tard le 31 janvier de chaque année, une déclaration indiquant le nombre de salariés partis en préretraite ou placés en cessation anticipée d'activité au cours de l'année civile précédente.

Cette déclaration indique leur âge et le montant de l'avantage qui leur est alloué.

L'obligation de déclaration mentionnée au premier alinéa ne s'applique qu'aux employeurs dont au moins un salarié ou assimilé est parti en préretraite ou a été placé en cessation anticipée d'activité au cours de l'année civile précédente.

Sanction

Le défaut de production, dans les délais prescrits, de cette déclaration entraîne une pénalité dont le montant est égal à **600** fois le taux horaire du salaire minimum de croissance (**5 718 €** au **1^{er} janvier 2014**).

Cette pénalité est recouvrée par l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales dont relève l'employeur.

Son produit est affecté à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés.

PRERETRAITE CATS

La préretraite CATS permet au salarié non pas de rompre le contrat de travail mais de suspendre son activité à partir de **55** ans dans des conditions prévues par un accord national professionnel.

Conditions tenant au salarié

Pour toutes les conventions signées depuis le 30 janvier 2005, l'exonération des cotisations est soumise aux mêmes conditions que celles exigées pour bénéficier de l'aide de l'État.

Le salarié doit adhérer au dispositif de cessation d'activité au plus tôt à **55** ans et au plus tard avant son **65^e** anniversaire. À partir de **57** ans, l'État commence à prendre partiellement en charge la préretraite selon un taux qui varie selon l'âge d'entrée dans le dispositif.

Le contrat de travail du salarié doit être suspendu pendant la durée du versement effectif de la préretraite. Le salarié doit justifier d'une ancienneté ininterrompue d'un an minimum dans l'entreprise avant son adhésion au dispositif.

Le salarié doit avoir en outre effectué pendant **15** ans un travail à la chaîne ou en équipes successives ou un travail de nuit (au moins **200** nuits par an) ou avoir la qualité de travailleur handicapé et totaliser **40** trimestres d'assurance vieillesse en tant que salarié.

Il ne doit pas être en mesure de percevoir une retraite à taux plein.

Le salarié ne peut avoir aucune activité professionnelle. Toutefois, après son adhésion, il lui est possible de reprendre une activité dans l'entreprise dans les conditions définies par l'accord national. Dans ce cas, la prise en charge partielle de la préretraite par l'État est interrompue et reprend dès la cessation de cette activité.

Le salarié ne doit pas bénéficier d'un avantage vieillesse personnel à caractère viager liquidé après l'entrée dans le dispositif, d'une allocation de chômage (régime d'assurance ou de solidarité), d'une préretraite FNE.

Pour que la prise en charge partielle de la préretraite par l'État soit possible, plusieurs accords collectifs sont nécessaires.

Un accord professionnel national doit ouvrir droit à exonération de cotisations de Sécurité sociale. L'accord de branche doit préciser les conditions de la CATS (âge, montant de la préretraite, possibilité de reprise d'activité dans l'entreprise...) et la période (**5 ans maximum**) pendant laquelle les salariés peuvent adhérer au dispositif.

Un accord d'entreprise fixe le nombre maximum de bénéficiaires pendant la période d'adhésion.

L'entreprise doit avoir prévu, par accord collectif, des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences des salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

Une convention est signée avec l'État et l'organisme gestionnaire (partenaire dorénavant obligatoire) désigné par l'accord de branche pour verser les préretraites. Cette convention tripartite indique le nombre maximum de salariés susceptibles d'être concernés par la préretraite pendant la période d'adhésion prévue par l'accord de branche. Avant de conclure cette convention, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise et, le cas échéant, les comités d'établissement ou à défaut les délégués du personnel.

Montant et versement de la préretraite

L'entreprise à qui il appartient de recevoir les adhésions des salariés et de vérifier qu'ils remplissent les conditions requises, détermine le salaire de référence du bénéficiaire ainsi que le montant de sa préretraite. Le salaire de référence, calculé comme en matière d'assurance chômage, est celui des **12** mois civils précédant l'adhésion au dispositif.

Régime social

Dispositions antérieures à la loi n° 2003-775 du 21 août 2003

L'article L. 5123-6 du Code du travail précise que les accords professionnels ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux, peuvent prévoir le versement d'allocations à certains salariés, en vue d'indemniser la privation partielle d'emploi.

Ces allocations sont exonérées des cotisations de Sécurité sociale de droit commun assises sur les revenus d'activité et sont soumises à la CSG et à la CRDS aux taux applicables aux revenus de remplacement.

Le dispositif de cessation d'activité de certains travailleurs salariés (CATS) institué par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000, s'inscrit dans ce cadre.

Il prévoit également, sous certaines conditions énumérées à l'article R. 5123-23 du Code du travail, liées notamment à l'âge et à la pénibilité du travail :

- une prise en charge partielle par l'État, des allocations de remplacement versées aux salariés bénéficiaires ;
- une prise en charge partielle des cotisations aux régimes de retraite complémentaire au profit des bénéficiaires ayant atteint l'âge de **57** ans.

Modifications apportées par la loi sur les retraites

L'article 18 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a complété l'article L. 5428-1 du Code du travail qui constitue la base légale des exonérations de charges dans le cadre du dispositif CATS.

Cet article a introduit une disposition tendant à limiter le bénéfice de ces exonérations aux avantages versés aux seuls salariés répondant à des conditions liées à l'âge et aux caractéristiques de l'activité, notamment à la pénibilité, déterminées par décret en Conseil d'État, conditions qui n'étaient jusqu'à présent exigées que pour le seul bénéfice de la prise en charge partielle par l'État.

Contenu du décret n° 2005-58 du 27 janvier 2005

Conditions d'exonération de cotisations de Sécurité sociale

Le texte limite désormais le bénéfice des exonérations de charges aux seules allocations de préretraite versées aux salariés remplissant certaines conditions liées notamment à l'âge et à l'activité, à savoir :

- avoir adhéré personnellement au dispositif au plus tôt à **55** ans et au plus tard avant **65** ans, et ;
- soit avoir accompli **15** ans de travail à la chaîne ou en équipes successives ou avoir travaillé habituellement **200** nuits ou plus par an pendant **15** ans,
- soit avoir la qualité de travailleur handicapé et justifier d'au moins **40** trimestres valables au titre de la retraite dans un ou plusieurs régimes de Sécurité sociale de salariés.

Les allocations demeurent soumises à la CSG/CRDS au taux respectif de **7,50 %** et **0,50 %**.

Lettre circulaire n° 205-056 du 31 mars 2005

ALLOCATION VERSEE DURANT UN CONGE DE MOBILITE

Textes

- Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié ;
- Lettre circulaire ACOSS n° 2007-049 du 8 mars 2007.

Objet

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail. Ainsi, le salarié menacé de licenciement économique peut, dans le cadre de la GPEC, bénéficier d'actions de mobilité ou de conversion professionnelles au titre du congé de mobilité.

Ce congé est ouvert dans les entreprises de plus de **1 000** salariés qui ont conclu un accord de GPEC.

Mise en place

Un congé de mobilité peut être proposé aux salariés lorsqu'un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) a été conclu dans l'entreprise. Cet accord doit prévoir les modalités de ce congé.

Rappel : les entreprises employant au moins **300** salariés ont l'obligation d'engager tous les trois ans une négociation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées.

Statut du salarié

L'acceptation par le salarié du congé de mobilité entraîne la rupture du contrat de travail d'un commun accord à l'issue du congé de mobilité.

La durée du congé de mobilité doit être précisée dans l'accord collectif, la loi n'imposant aucune durée minimale ou maximale.

Le congé de mobilité se déroule pendant le préavis que le salarié est dispensé d'exécuter. Lorsque la durée du congé excède celle du préavis, le terme du congé est reporté d'autant.

Régime social de la rémunération

- pendant la durée du préavis, le salarié perçoit son salaire habituel, qui est soumis à l'ensemble des cotisations et contributions sociales ;
- pendant la période de congés excédant le préavis, le salarié bénéficie d'un revenu mensuel à la charge de l'employeur dont le montant est au moins égal à **65 %** de la rémunération mensuelle brute moyenne des **12** derniers mois sans pouvoir être inférieur à **85 %** du SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures correspondant à la durée collective de travail fixée dans l'entreprise.

Dans la limite des neuf premiers mois de congé, l'allocation versée au salarié est exclue de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale et soumise à la CSG/CRDS aux taux applicables à certains revenus de remplacement (**6,20 %** ou **3,80 %** en fonction des ressources et **0,50 %** de CRDS).

Indemnité de rupture

Le salarié qui adhère au congé de mobilité a droit à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle due en cas de licenciement économique.

CESSATION DES FONCTIONS DES DIRIGEANTS ET ASSIMILES

Régime fiscal des indemnités de rupture

Constitue une rémunération imposable, toute indemnité versée à l'occasion de la cessation de leurs fonctions aux :

- mandataires sociaux ;
- personnes visées et dirigeants visés à l'article 80 ter du Code général des impôts à savoir :
 - dans les Sociétés Anonymes (SA) : le président du conseil d'administration, le directeur général, les membres du directoire, l'administrateur provisoirement délégué, tout administrateur ou membre du conseil de surveillance chargé de fonctions spéciales,
 - dans les Sociétés à Responsabilité Limitée (SARL) : les gérants minoritaires ou égalitaires,
 - dans les autres établissements ou établissements passibles de l'impôt sur les sociétés : les dirigeants soumis au régime fiscal des salariés ;
- dirigeants de fait :
 - dans toute entreprise, à toute personne occupant un emploi salarié dont la rémunération totale excède la plus faible des rémunérations allouées aux dirigeants de cette entreprise.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés qui, de toute évidence, ne sont pas des dirigeants de fait. Tel est le cas, notamment, lorsque la rémunération du salarié est supérieure à celle du dirigeant de droit, s'il résulte de l'examen des circonstances d'espèce que ce dernier assume seul la direction de l'entreprise et que la faiblesse de sa rémunération s'explique seulement par un contexte particulier.

Exemple

Exercice de fonctions dirigeantes dans plusieurs sociétés du même groupe.

Instruction fiscale du 31 mai 2000 - BOI 5 F - 8 - 00

Cette règle d'imposition est applicable sans distinguer selon :

- le mode de rupture du mandat social ou du contrat de travail : démission, licenciement, départ ou mise à la retraite, non-renouvellement du mandat, atteinte de la limite d'âge, rupture négociée ou amiable ;
- le fondement juridique des indemnités versées.

Exemple

Il peut s'agir, par exemple, d'une indemnité contractuelle ou transactionnelle.

EXCEPTION : CESSATION FORCEE DES FONCTIONS

Il est fait exception au principe général d'assujettissement à l'impôt sur le revenu des personnes physiques des indemnités que les dirigeants de sociétés perçoivent à raison de la rupture du mandat social ou du contrat de travail en cas de cessation forcée des fonctions, notamment de révocation.

Lorsque le dirigeant justifie du caractère forcé de la cessation de ses fonctions, les indemnités perçues au titre de la rupture du mandat ou du contrat de travail, ne sont imposables que pour la fraction excédant la limite la plus élevée :

- du double de la rémunération annuelle brute du dirigeant (année n - 1) ;
- ou la moitié des indemnités perçues.

En tout état de cause, la fraction des indemnités supérieures à **6** plafonds annuels de Sécurité sociale soit **225 288 €** pour **2014**, est assujettie.

CUMUL ENTRE UN CONTRAT DE TRAVAIL ET UN MANDAT SOCIAL OU EXERCICE D'UNE PLURALITE DE MANDATS SOCIAUX

Lorsque le contribuable exerce au sein d'une même société ou de plusieurs sociétés d'un même groupe, des fonctions de mandataire social et de salarié, les limites définies précédemment s'appliquent au montant global des indemnités perçues au titre de la rupture du contrat de travail.

DATE DE RUPTURE DU MANDAT SOCIAL

La date de rupture du mandat social s'entend de la date à laquelle l'organisme social compétent prend la décision de révoquer le dirigeant, ou la date à laquelle ce dernier présente sa démission.

REMUNERATION ANNUELLE BRUTE DE REFERENCE

Il s'agit de l'ensemble des sommes perçues par les intéressés l'année précédant la rupture du mandat social, imposable dans la catégorie des traitements et salaires, notamment les rémunérations correspondant aux fonctions de direction, les jetons de présence spéciaux lorsqu'ils sont imposés dans la catégorie des salaires.

TABLEAU RECAPITULATIF DU REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2012 a modifié les règles d'assujettissement aux cotisations sociales de certaines indemnités de rupture versées aux salariés.

Ces nouvelles règles s'appliquent dans leur pleine mesure à compter du 1^{er} janvier 2013.

Le régime fiscal des indemnités de rupture n'a, quant à lui, pas été modifié.

Tableau récapitulatif du régime fiscal et social des indemnités de rupture du contrat de travail				
		Impôt sur le revenu	Cotisations de Sécurité sociale ⁽¹⁾	CSG CRDS
Indemnité compensatrice de préavis		Imposable	Assujettie	Assujettie ⁽⁶⁾
Indemnité compensatrice de congés payés		Imposable	Assujettie	Assujettie ⁽⁶⁾
Indemnité compensatrice de non-concurrence		Imposable	Assujettie	Assujettie ⁽⁶⁾
Indemnité de fin de contrat (CDD) ou de mission (intérim)		Imposable	Assujettie	Assujettie ⁽⁶⁾
Indemnité de licenciement	Hors plan social	Exonération dans la limite la plus élevée : ■ du montant légal ou conventionnel ⁽³⁾ , sans limitation ■ de 50 % de l'indemnité totale ou du double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente, sans excéder 6 PASS, soit 225 288 €	Exonération dans la limite la plus élevée : ■ du montant légal ou conventionnel sans excéder 2 PASS ■ de 50 % de l'indemnité totale ou du double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente, sans excéder 2 PASS soit 75 096 €	Exonération dans la limite du montant légal ou conventionnel ^{(3) (4)}
	Plan social	Exonération en totalité	Exonération dans la limite de 2 PASS soit 75 096 €	Exonération dans la limite du montant légal ou conventionnel ^{(3) (4)}
Prime ou indemnité de départ volontaire (démission, rupture négociée, ...)	Hors plan social	Assujettie en totalité	Assujettie en totalité	Assujettie en totalité ⁽⁶⁾
	Plan social	Exonération en totalité	Exonération dans la limite de 2 PASS soit 75 096 €	Exonération dans la limite du montant légal ou conventionnel ^{(3) (4)}
Indemnité versée dans le cadre d'une rupture conventionnelle ⁽²⁾		Même régime que pour l'indemnité de licenciement sauf si le salarié est en mesure de bénéficier d'une pension de retraite	Même régime que l'indemnité de licenciement sauf si le salarié est en mesure de liquider une pension de retraite	Même régime que l'indemnité de licenciement sauf si le salarié est en mesure de liquider une pension de retraite

Tableau récapitulatif du régime fiscal et social des indemnités de rupture du contrat de travail				
		Impôt sur le revenu	Cotisations de Sécurité sociale ⁽¹⁾	CSG et CRDS
Prime ou indemnité de retraite	Départ volontaire : ■ hors plan social	Assujettie en totalité	Assujetties en totalité	Assujettie en totalité ⁽⁶⁾
	■ plan social	Exonération en totalité	Exonération dans la limite de 2 PASS soit 75 096 €	Exonération dans la limite du montant légal ou conventionnel ^{(3) (4)}
	Mise à la retraite par l'employeur	Exonération à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants : ■ montant de l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou par la loi ■ moitié de l'indemnité de mise à la retraite perçue (dans la limite de 5 PASS, soit 187 740 €) ■ 2 fois la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant sa mise à la retraite (dans la limite de 5 PASS, soit 187 740 €)	Exonération à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants : ■ montant de l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou par la loi ⁽⁴⁾ ■ 50 % de l'indemnité de mise à la retraite perçue ou 2 fois la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant sa mise à la retraite (dans la limite de 2 PASS)	Exonération dans la limite du montant légal ou conventionnel ^{(3) (4)}
Prime ou indemnité de préretraite ^{(4) (5)}	■ hors plan social	Assujettie en totalité	Assujettie en totalité	Assujettie en totalité ⁽⁶⁾
	■ plan social	Exonération en totalité	Exonération dans la limite la de 2 PASS, soit 75 096 €	Exonération dans la limite du montant légal ou conventionnel ^{(3) (4)}

Renvois des tableaux

⁽¹⁾ Régime applicable aux indemnités versées depuis le 1^{er} janvier 2000, qui concernent aussi la taxe d'apprentissage, les participations des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et à l'effort de construction, les cotisations d'assurance chômage, les cotisations de retraite complémentaire, les versements de transport au FNAL.

⁽²⁾ L'indemnité versée dans le cadre d'une rupture conventionnelle est assujettie sauf lorsque le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite.

⁽³⁾ C'est-à-dire prévu par la convention collective de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable (à l'exclusion d'un éventuel accord d'entreprise).

⁽⁴⁾ Dans la limite de 3 PASS pour 2012, 2 PASS à compter de 2013.

⁽⁵⁾ Avec rupture du contrat de travail. À défaut, (préretraite progressive, préretraites d'entreprise se traduisant par une simple dispense d'activité, ...), indemnités imposables en totalité.

⁽⁶⁾ CSG déductible à hauteur de 5,1 %.

