

ATELIER PRATIQUE AVOSIAL SUR LES INDEMNITES DE RUPTURE

Intervenants :

Vanessa Mougeolle

Maëva Chavigny

François Vergne

Yan-Eric Logeais

Nicolas de Sevin

AvoSial

AVOCATS D'ENTREPRISE
EN DROIT SOCIAL

I. GÉNÉRALITÉS

I. GENERALITES

1.1. Rappel historique :

❑ **Avant la loi de finances pour 2000**, le régime social et fiscal des indemnités de rupture n'était pas lié. Dans ce cadre, il y avait :

- deux législations bien différentes;
- une indépendance entre ces deux régimes.

Le régime fiscal était construit par la **jurisprudence** et reposait sur la distinction suivante :

- Imposition de l'indemnité réparant la perte de salaire subie ;
- Exonération de l'indemnité recouvrant des préjudices autres que pécuniaires (professionnel/moral/familial).

En pratique, les juges disposaient d'un pouvoir d'appréciation rendant incertaine l'issue d'un éventuel contentieux. Ils prenaient en compte notamment l'âge du salarié, son ancienneté dans l'entreprise, ses fonctions, les conditions du licenciement ou les troubles dans les conditions d'existence. La fraction de l'indemnité exonérée pouvait atteindre la moitié de l'indemnité totale, voire dans certains cas les deux tiers ou très exceptionnellement la totalité.

❑ Le législateur est intervenu dans la loi de finances pour 2000 pour établir un cadre, s'imposant non seulement au régime fiscal mais également aux cotisations et contributions sociales. Ainsi, il ressort de l'**article 80 duodecies du Code général des impôts** que :

- Par principe -> imposition de toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail. En effet, aux termes de l'article 80 duodecies-1 alinéa 1^{er} du CGI : « *toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une rémunération imposable [...]* ».
- Par exception (exceptions limitativement énumérées et d'interprétation stricte) -> exonération totale ou partielle de certaines indemnités expressément visées à l'article 80 duodecies 1-1^{er} et 3^o du CGI.

Le principe général posé par l'article L.242-1 CSS est que les indemnités versées lors de la rupture du contrat de travail ou du mandat social sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale pour leur fraction exonérée fiscalement en application de l'article 80 duodecies du code général des impôts dans la limite de deux fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

Le régime social est donc lié au régime fiscal.

I. GENERALITES

- Apport de la décision du Conseil constitutionnel du 20 septembre 2013 n° 2013-340 QPC :

Le Conseil constitutionnel a émis sur l'article 80 duodecies du CGI une importante réserve d'interprétation. Il précise que ces dispositions « *ne sauraient, sans instituer une différence de traitement sans rapport avec l'objet de la loi, conduire à ce que le bénéfice de ces exonérations varie selon **que l'indemnité a été allouée en vertu d'un jugement, d'une sentence arbitrale ou d'une transaction** ; qu'en particulier, en cas de transaction, il appartient à l'administration et, lorsqu'il est saisi, au juge de l'impôt de rechercher la qualification à donner aux sommes objet de la transaction* ».

Compte tenu de cette décision, le Conseil d'Etat a modifié immédiatement sa jurisprudence (CE, 24 janvier 2014, n° 352949).

Ce ne fut pas le cas de la Cour de cassation qui confirma à plusieurs reprises sa jurisprudence antérieure. Cela étant, les arrêts rendus le 15 mars 2018 relatifs aux indemnités transactionnelles ont vraisemblablement été influencés par la décision du Conseil constitutionnel.

I. GENERALITES

1.2. Le BOSS

Le Bulletin officiel de la sécurité sociale « BOSS » est un site internet dédié au droit des cotisations et contributions sociales. Il constitue une base documentaire qui a vocation à regrouper l'ensemble de la doctrine de la sécurité sociale.

Il n'est pas révolutionnaire en termes de contenu, car c'est majoritairement une reprise de la doctrine à droit constant.

Tout le contenu diffusé au sein du BOSS est **opposable aux URSSAF** depuis le **1^{er} avril 2021**.

Le BOSS présente avec d'ailleurs assez peu de cohérence le régime social applicable aux indemnités de rupture.

I. GENERALITES

1.3. Le PAS

▪ **Champ d'application**

Depuis le 1^{er} janvier 2019, tous les revenus d'activité ou de remplacement soumis à l'impôt sur le revenu entrent dans le champ du prélèvement à la source (ci-après « PAS »).

Selon la nature du revenu, le PAS prend la forme d'une retenue à la source opérée par le débiteur des sommes ou d'un acompte directement prélevé par l'administration fiscale sur le compte bancaire du contribuable.

Entrent notamment dans le champ du PAS prélevé sous forme de retenue à la source toutes les sommes imposées selon les règles des traitements et salaires, en particulier les rémunérations versées aux salariés.

Sont toutefois expressément exclues du PAS les indemnités fixées par décision de justice perçues au titre d'un préjudice moral pour la fraction de leur montant excédant 1 million d'euros (par application combinée des articles 80 alinéa 4 et 204 D du CGI). La fraction imposable de ces indemnités demeure soumise à un recouvrement de l'impôt au moment de la mise en recouvrement du rôle.

▪ **Assiette**

Les indemnités liées à la rupture du contrat de travail peuvent, sur option du contribuable, bénéficier du système du quotient (article 163 A du CGI) quel que soit son montant. Le système du quotient a pour effet d'atténuer la progressivité de l'impôt.

L'assiette du PAS ne tient toutefois pas compte de cette atténuation et correspond au montant du revenu net imposable :

- avant déduction des frais professionnels ;
- et avant prise en compte du dispositif du quotient visant à atténuer la progressivité de l'impôt.

I. GENERALITES

1.3. Le PAS

▪ Taux

L'employeur doit appliquer le taux du PAS correspondant au dernier taux connu à la date de versement de l'indemnité :

- taux du foyer ou taux personnalisé du contribuable communiqué par l'administration fiscale ;
- ou taux par défaut : dans ce cas, application du taux mensuel applicable en tenant compte du montant total de la fraction imposable de l'indemnité.

▪ Modalités de paiement du PAS

L'employeur, en qualité de tiers collecteur, est le débiteur légal de la retenue à la source due au titre du PAS.

Il appartient donc à l'employeur de soumettre à la retenue à la source toutes les sommes imposables à l'impôt sur le revenu.

En cas de versement d'une indemnité de rupture du contrat de travail, seule sera soumise au PAS sous forme de retenue à la source la fraction de l'indemnité imposable à l'impôt sur le revenu.

En cas de transaction ou de conciliation, il convient donc de déterminer la fraction fiscalement imposable de l'indemnité transactionnelle ou de conciliation versée (cf. point 2 ci-après).

▪ Sanctions applicables

La qualification fiscale retenue par l'employeur et par le salarié des indemnités versées étant en pratique souvent délicate, notamment en l'absence de ventilation détaillée des préjudices que l'indemnité a vocation à réparer dans le cadre des transactions, l'administration fiscale, puis le juge, sont susceptibles de remettre en cause le caractère exonéré de toute ou partie de l'indemnité transactionnelle ou de conciliation versée.

Cette remise en cause est susceptible d'entraîner des conséquences au regard des sanctions applicables :

➤ au niveau du salarié :

En cas de remise en cause du caractère exonéré de l'indemnité, le salarié est redevable de l'impôt élué, d'intérêts de retard (au taux de 0,2 % par mois), d'une majoration de 10 % pour paiement tardif, voire d'une majoration pour manquement délibéré de 40 % ou de 80 % en cas de manœuvres frauduleuses.

➤ au niveau de l'employeur :

Pour l'employeur, en cas qualité de tiers collecteur du prélèvement à la source, les retards ou insuffisances de versement sont susceptibles de faire l'objet d'une amende ou d'une majoration dont le taux varie de 5 % à 80 %, voire d'une peine pénale.

1.3 PAS

Tableau de synthèse des sanctions applicables (dans l'attente des commentaires administratifs relatifs aux sanctions toujours en cours de rédaction).

Infractions	Amendes				Majoration de 5 %	Intérêt de retard	Poursuites pénales
	5 %	10 %	40 %	80 %			
Non-dépôt de la DSN ou de la déclaration Pasrau (CGI art. 1759-0 A, 2°)	-	Des retenues qui auraient dû être effectuées ou déclarées	-	-	-	-	-
Non-dépôt de la DSN ou de la déclaration Pasrau dans les 30 jours d'une mise en demeure (CGI art. 1759-0 A, 3°)	-	-	Des retenues qui auraient dû être effectuées ou déclarées	-	-	-	-
Inexactitudes ou omissions dans la DSN ou la déclaration Pasrau (CGI art. 1759-0 A, 1°)	Des retenues omises ou	-	-	-	-	-	-
Inexactitudes ou omissions dans la DSN ou la déclaration Pasrau constitutives de manquements délibérés (CGI art. 1759-0 A, 3°)	-	-	Des retenues omises ou	-	-	-	-
Retenues précomptées et déclarées mais non reversées dans les délais prescrits (CGI art. 1731, 4 et 1727)	-	-	-	-	Des retenues non reversées	Calculé sur le montant des retenues non reversées	-
Retenues précomptées non déclarées et non reversées (CGI art. 1759-0 A, 4° et 1771 A)	-	-	-	Des retenues effectuées	-	-	Amende pénale pour contravention de 5 ^e classe puis de 3 750 € et un an de prison en cas de récidive dans les trois ans.

I. GENERALITES

1.4. Régime fiscal des indemnités de rupture

- Exonération partielle de l'indemnité de rupture prévue par l'article 80 duodecies-1-3° du CGI

Tout d'abord, les indemnités de licenciement (versées en dehors du cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi) sont exonérées à hauteur du plus élevé des trois montants suivants :

- montant de l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel et interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;
- deux 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 ;
- ou 50 % du montant total des indemnités perçues.

La fraction exonérée résultant des deux derniers montants (50 % du montant total des indemnités perçues ou deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié) ne peut toutefois excéder six fois le plafond annuel de sécurité sociale en vigueur au moment du versement des indemnités soit 246.816 € pour les indemnités perçues en 2021).

L'indemnité légale ou conventionnelle est quant à elle exonérée en totalité même si elle excède ce seuil.

I. GENERALITES

1.4. Régime fiscal des indemnités de rupture

- Exonération totale de l'indemnité de rupture prévue par l'article 80 duodecies-1-1° du CGI

Les indemnités visées par l'article 80 duodecies-1-1 ° du CGI sont les suivantes :

- indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement ;
- Indemnité pour absence de cause réelle et sérieuse du licenciement ;
- Indemnité pour nullité du licenciement (notamment en cas de discrimination ou de violation d'une liberté fondamentale) ;
- indemnité forfaitaire de conciliation prud'homale visée à l'article L.1235-1 du code du travail.

Les indemnités qui sanctionnent le caractère irrégulier ou abusif du licenciement ou les licenciements frappés de certaines nullités en raison de leur motif sont exonérées **sans limite de montant**.

S'agissant de l'indemnité forfaitaire de conciliation prud'homale visée à l'article L.1235-1 du code du travail, dont le barème est fixé en fonction de l'ancienneté du salarié, l'indemnité est intégralement exonérée, selon la doctrine administrative en vigueur, **dans la limite de ce barème** (cf. BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-30-20180625 n°13).

Par ailleurs, l'exonération fiscale de l'article 80 duodecies-1-1° du CGI vaut **quel que soit le cadre dans lequel l'indemnité est versée** : indemnité fixée par jugement, par une sentence arbitrale ou par voie de transaction (cf. en ce sens Décision du Conseil Constitutionnel QPC du 20 septembre 2013 et CE, 1er avril 2015, n° 365253).

I. GENERALITES

1.4. Régime fiscal des indemnités de rupture

- Exonération partielle de l'indemnité de rupture prévue par l'article 80 alinéa 4 du CGI

Depuis l'imposition des revenus de l'année 2011, les indemnités fixées par décision de justice perçues au titre d'un **préjudice moral** sont imposables dans la catégorie des traitements et salaires pour la fraction de leur montant excédant 1 million d'euros.

La fraction de leur montant n'excédant pas 1 million d'euros est exonérée d'impôt sur le revenu.

La jurisprudence considère toutefois que cette exonération ne vise pas la réparation des préjudices moraux nés de la rupture du contrat de travail (laquelle est régie par les dispositions de l'article 80 duodecimes du CGI) mais uniquement les préjudices moraux nés de l'exécution du contrat de travail (cf. en ce sens conclusions du rapporteur public sous le jugement du TA de Cergy-Pontoise du 4 octobre 2017, confirmé par la CAA de Versailles dans son arrêt du 12 février 2019 n°17VE03591).

Dans l'arrêt précité du 12 février 2019 (confirmé par le CE qui a rejeté le pourvoi contre cet arrêt le 13 décembre 2019), la CAA de Versailles a par ailleurs :

- rappelé que les sommes versées au titre de la réparation du préjudice professionnel subi lors de l'exécution du contrat sont intégralement imposables en application de l'article 79 du CGI (compensation d'une perte de salaire) ;
- admis que l'exonération prévue à l'article 80 alinéa 4 du CGI vaut également pour les sommes versées au titre de la réparation d'un préjudice moral né de l'exécution du contrat **par voie de transaction.**

I. GENERALITES

1.4. Régime fiscal des indemnités de rupture

- **Il convient de distinguer deux types de versements :**
 - versement à raison de la rupture du contrat : l'indemnité est visée par l'article 80 duodecimes du CGI, même si le préjudice subi couvre notamment un préjudice moral. L'exonération d'impôt sera totale ou partielle selon la nature de l'indemnité et le motif du versement (licenciement irrégulier, abusif pour absence de cause réelle et sérieuse, discriminatoire) ;
 - versement à raison de l'exécution du contrat de travail :
 - s'il s'agit de réparer un préjudice professionnel (perte de salaire ou perte d'une chance), l'indemnité est visée par l'article 79 du CGI et est imposable dans la catégorie des traitements et salaires ;
 - s'il s'agit de réparer un préjudice moral, l'indemnité est visée par l'article 80 du CGI et peut bénéficier d'une exonération d'impôt dans la limite de 1 million d'euros.

I. GENERALITES

1.5. Les indemnités versées en cas de départ de l'entreprise : la variété des situations

Les indemnités bénéficiant d'un régime social et fiscal de faveur	Les indemnités ne bénéficiant pas du régime social et fiscal de faveur : imposables et assujetties aux charges sociales
<ul style="list-style-type: none">- Indemnités de licenciement- Indemnités de rupture conventionnelle- Indemnités forfaitaires de conciliation- Indemnités accordées par juge- Indemnités transactionnelles- Indemnités de mise à la retraite...	<p>Indemnités de congés payés Indemnités de JRTT Indemnités de préavis Indemnités de non-concurrence Prorata de bonus et primes annuelles...</p>

II. L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

2.1. Régime social et fiscal de l'indemnité de rupture versée dans le cadre d'un licenciement

REGIME FISCAL (art. 80 duodecimes, 1-3° du CGI)	REGIME SOCIAL		
Non imposable dans la limite la plus élevée entre :	Cotisations de sécurité sociale (art. L 242-1, II-7° du CSS)	CSG/CRDS (art. L 136-1-1, III-5° du CSS)	Forfait social (L. 137-15 du CSS)
<ul style="list-style-type: none"> - soit le double de la rémunération brute de l'année civile précédente, dans la limite de 6 PASS (soit 246 816 € en 2021), - soit 50 % de l'indemnité de licenciement, , dans la limite de 6 PASS (soit 246 816 € en 2021), - soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel, ou, à défaut, par la loi, sans être limitée à 6 PASS. 	<p>La fraction non imposable n'est pas soumise à cotisations de sécurité sociale dans la limite de 2 PASS (soit 82 272 € en 2021).</p> <p>Attention, si l'indemnité est supérieure à 10 PASS, l'indemnité est assujettie dès le 1^{er} euro (soit 411 360 € en 2021).</p>	<p>L'indemnité est exclue dans la limite du plus petit des montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi si ce dernier est plus élevé ou, en l'absence de montant légal ou conventionnel pour le motif de rupture concernée, le montant correspondant à l'indemnité légale ou conventionnelle applicable à un licenciement ; - montant exclu des cotisations de sécurité sociale dans la limite de 2 PASS. <p>Lorsque le montant de l'indemnité dépasse 10 fois le PASS, l'indemnité est soumise dès le 1^{er} euro à la CSG et à la CRDS</p>	<p>Non soumise</p>

2.2. Précisions du BOSS (la rémunération de l'année N-1)

- ❑ **Cas des salariés expatriés** : Dans la situation particulière du salarié **expatrié dans une filiale étrangère d'un** groupe et qui après son retour en France est licencié, et lorsque l'intéressé a acquitté ses impôts à l'étranger, le revenu fiscal déclaré en France pour l'année antérieure à la rupture du contrat de travail est nul.

Dès lors que l'employeur apporte la preuve qu'une rémunération a été allouée au salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, si celle-ci n'a pas été soumise à l'impôt en France en l'absence de domiciliation fiscale en France pendant la période d'expatriation, la limite d'exonération peut être appréciée par référence au double de cette rémunération.

- ❑ **Cas de pluralité d'employeurs** : Dans l'hypothèse d'une pluralité d'employeurs au cours de l'année précédant la rupture du contrat de travail, **la rémunération annuelle brute de référence est celle déclarée par l'employeur qui a procédé au licenciement**.

Lorsque le salarié est lié par plusieurs contrats de travail avec plusieurs sociétés d'un même groupe, c'est le montant global des indemnités perçues au titre de la rupture des contrats qui doit être comparé au double des rémunérations perçues l'année précédente dans le cadre de ces contrats.

- ❑ **Cas de transfert ou mutation** : Lorsque le contrat de travail du salarié muté ou transféré au sein d'une même entité économique et sociale est maintenu – et non rompu – la rémunération annuelle brute de référence est constituée de l'ensemble des rémunérations perçues par l'intéressé au cours de l'année précédant la rupture du contrat de travail dans le cadre de son contrat qui s'est poursuivi entre ses employeurs successifs avant d'être rompu.

2.3. Les questions

2.3.1. Comment s'apprécie l'ancienneté pour le calcul de l'ICL en cas de contrats successifs chez le même employeur?

Si, en vertu des dispositions de la convention collective, les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté du salarié, l'indemnité de licenciement que celui-ci a perçue à l'issue de son contrat initial doit être déduite de celle à laquelle il peut prétendre, lors de la rupture du contrat ultérieur (Cass. Soc. 13 juillet 1993).

2.3.2. Lors du calcul de l'ICL peut-on prendre en compte la reprise d'ancienneté?

Deux hypothèses :

- Une personne est recrutée avec une reprise d'ancienneté;
- Une société applique volontairement une convention collective différente.

A ce sujet, le BOFIP précise que « *Les dispositions du 3° du 1 de l'[article 80 duodecies du CGI](#) exonèrent d'impôt sur le revenu les indemnités de licenciement à concurrence de leur montant légal ou conventionnel. Dès lors, mais dans la seule mesure où il est liquidé conformément aux dispositions légales ou conventionnelles applicables, notamment aux règles d'assiette et d'ancienneté fixées pour le calcul de l'indemnité considérée, ce montant est en totalité affranchi de l'impôt sur le revenu (...)* ».

2.3.3. Pour le calcul de l'ICL, comment est déterminé la rémunération annuelle brute lorsque le salarié a été absent pour maladie pendant la période de référence? Faut-il reconstituer le salaire ?

La Cour de cassation considère que l'indemnité de licenciement du salarié qui a fait l'objet d'un arrêt de travail pour maladie doit être calculée sur les salaires perçus avant l'arrêt de travail :

« Attendu que pour rejeter la demande de la salariée tendant à obtenir le paiement d'une somme à titre de reliquat d'indemnité de licenciement, l'arrêt retient qu'en l'absence de dispositions le prévoyant dans la convention collective, la salariée ne peut prétendre à ce que le montant de son indemnité soit calculé sur la base des salaires qu'elle aurait perçus si son contrat n'avait pas été suspendu. ;

***Qu'en statuant ainsi, alors que le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie, la cour d'appel a violé les textes susvisés »** (Cass. Soc. 23 mai 2017, n°15-22.223)*

III. L'INDEMNITÉ DE RUPTURE CONVENTIONNELLE HOMOLOGUÉE INDIVIDUELLE

Généralités

La convention de rupture conventionnelle individuelle signée entre l'employeur et le salarié définit le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont bénéficiera le salarié. Ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Pour la détermination du régime social et fiscal des indemnités de rupture conventionnelle, la loi établit une distinction :

- Premier cas : le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une retraite d'un régime légalement obligatoire
- Second cas : le salarié est en droit de bénéficier d'une telle retraite, **même à taux réduit**.

A ce sujet, la Cour de cassation a jugé qu'il n'y a pas lieu de renvoyer devant le Conseil constitutionnel la question de la conformité à la Constitution du régime social de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle en ce que la différence de traitement qu'il institue selon que le salarié est ou non en âge de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire créerait une rupture d'égalité devant la loi ([Cass. 2^e civ. QPC 13-6-2019 n° 19-40.011](#)).

Pour mémoire, à ce jour, l'âge légal à partir duquel un salarié est en droit de prendre sa retraite est fixé à **62 ans** (né en 1955 ou après). Il est possible de partir avant cet âge, sous conditions, s'il se trouve dans l'une des situations suivantes :

- Le salarié a effectué une carrière longue,
- Le salarié est handicapé,
- Le salarié est atteint d'une incapacité permanente d'origine professionnelle reconnue par l'Assurance maladie (retraite anticipée pour pénibilité).

3.1. Régime social et fiscal de l'indemnité versée dans le cadre d'une rupture conventionnelle

1^{ère} hypothèse : le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.

REGIME FISCAL (art. 80 duodecies, 1-6° du CGI)	REGIME SOCIAL		
Non imposable dans la limite la plus élevée entre :	Cotisations de sécurité sociale (art. L 242-1, II-7° du CSS)	CSG/CRDS (art. L 136-1-1, III-5° du CSS)	Forfait social (L. 137-15 du CSS)
<ul style="list-style-type: none"> - soit le double de la rémunération brute de l'année civile précédente, dans la limite de 6 PASS, - soit 50 % de l'indemnité de licenciement, , dans la limite de 6 PASS, - soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel, ou, à défaut, par la loi, sans la limite de 6 PASS. 	<p>La fraction non imposable n'est pas soumise à cotisations de sécurité sociale dans la limite de 2 PASS.</p> <p>Attention, si l'indemnité est supérieure à 10 PASS, l'indemnité est assujettie dès le 1^{er} euro.</p>	<p>L'indemnité est exclue dans la limite du plus petit des montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi si ce dernier est plus élevé ou, en l'absence de montant légal ou conventionnel pour le motif de rupture concernée, le montant correspondant à l'indemnité légale ou conventionnelle applicable à un licenciement ; - montant exclu des cotisations de sécurité sociale. <p>Lorsque le montant de l'indemnité dépasse 10 fois le PASS, l'indemnité est soumise dès le 1^{er} euro à la CSG et à la CRDS</p>	<p>Soumise au forfait social pour la part de l'indemnité de rupture conventionnelle exonérée de CSS.</p>

3.2. Régime social et fiscal de l'indemnité versée dans le cadre d'une rupture conventionnelle

2^{de} hypothèse : le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.

REGIME FISCAL (art. 80 duodecies, 1-6° du CGI)	REGIME SOCIAL		
Imposable	Cotisations de sécurité sociale (art. L 242-1, II-7° du CSS)	CSG/CRDS (art. L 136-1-1, III-5° du CSS)	Forfait social (L. 137-15 du CSS)
	Soumise		Non soumise

3.3. Les questions

Quels sont les justificatifs qui doivent être conservés par l'employeur pour éviter un redressement URSSAF?

- ❑ L'Urssaf considérait, auparavant, que le relevé de carrière n'était pas un justificatif suffisant. Selon les URSSAF, seule l'attestation CARSAT permettait de justifier si le salarié était en droit, ou non, de bénéficier d'une pension de retraite.
- ❑ Cette analyse n'était pas retenue par les juges :
 - ✓ « *C'est à juste titre que la SAS X observe qu'aucun texte n'impose la production, à titre de preuve des droits de l'assuré, de l'attestation CARSAT (...)* ». (CA de Rennes, 14 septembre 2016)
 - ✓ « *l'employeur peut par tout moyen démontrer que le salarié avec lequel il est envisagé une rupture conventionnelle de son contrat de travail ne peut pas, à la date de la rupture, bénéficier d'une pension de retraite* » (TJ de Paris 29 mai 2020).
- ❑ Evolution de l'Administration. Désormais le BOSS précise que : « *L'employeur doit être en possession d'un document justificatif au moment de la rupture conventionnelle pour déterminer le bon régime social applicable.*
Est valide tout document relatif à la situation du salarié au regard de ses droits à la retraite, à la condition que le ou les documents produits attestent la situation du salarié au regard de ses droits à la retraite de base, et permettent de donner l'assurance raisonnable qu'il est en droit ou non de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.
Il peut s'agir du relevé de carrière ou du document « Obtenir mon âge de départ » qui peut être téléchargé sur le site Internet de l'assurance retraite dans l'espace personnel (compte en ligne) et remis à l'employeur.
À défaut de détention de ces justificatifs probants devant être conservés en vue d'un contrôle, la condition liée à l'absence de possibilité de liquider une pension de retraite du régime de base n'est pas vérifiée. Le régime social applicable sera alors celui de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle des salariés en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire ».

-

IV. L'INDEMNITÉ TRANSACTIONNELLE

Généralités

Le régime social et fiscal des indemnités transactionnelles diffère selon que la transaction intervient :

- après une démission;
- après un licenciement;
- après une rupture conventionnelle;
- après une prise d'acte.

Sur le plan fiscal, la détermination du caractère imposable ou non d'une indemnité transactionnelle dépend de l'objet de la transaction, c'est-à-dire de la nature du préjudice que l'indemnité vise à réparer (cf. en ce sens notamment CE du 5 juillet 2018, n° 401157, CE du 30 janvier 2019, n° 414136 et CE 13 mars 2019 n°408498).

En cas de préjudices distincts, le Conseil d'Etat a rappelé que (cf. CE 7 juin 2019 n°419455) :

- pour déterminer si une indemnité versée en exécution d'une transaction conclue à l'occasion de la rupture d'un contrat de travail est imposable, il appartient à l'administration et, lorsqu'il est saisi, au juge de l'impôt, de rechercher la qualification à donner aux sommes objet de la transaction ;
- il faut rechercher « *notamment si elles ont entendu couvrir, au-delà des indemnités accordées au titre du licenciement, la réparation de préjudices distincts, afin de déterminer dans quelle proportion ces sommes sont susceptibles d'être exonérées* ».

4.1. Indemnité transactionnelle à la suite d'une démission

❑ A ce sujet, le BOSS précise que :

La démission constitue « un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ». Elle ne donne lieu à aucune des indemnités mentionnées à l'article 80 duodecies du code général des impôts. **Par conséquent, les sommes versées à l'occasion de la démission ont toujours, par principe, le caractère d'une rémunération et non d'une indemnité.**

Toutefois, l'employeur peut apporter la preuve que les sommes versées à l'occasion de la démission présentent le caractère de dommages et intérêts, dès lors qu'il prouve qu'il a provoqué la rupture du contrat de travail et que les indemnités versées avaient pour objet de réparer le préjudice né de la perte d'emploi (Cour de cassation du 8 juillet 2010).

❑ Le régime fiscal des indemnités versées en cas de licenciement hors PSE est alors applicable à l'indemnité de rupture éventuellement versée par l'employeur, soit au moment de la rupture, soit ultérieurement, en application d'un jugement ou d'une transaction (CE 24 janvier 2014, n° 352949)

4.2. Indemnité transactionnelle à la suite d'un licenciement

- ❑ **Avant les arrêts de 2018** : Les Administrations fiscales et sociales considèrent que l'indemnité transactionnelle « **suit** » le régime de l'indemnité de licenciement et qu'il faut faire masse des indemnités pour apprécier les seuils d'exonération des indemnités de rupture (cf: BOFIP et circulaire DSS du 14 avril 2011).

Par ailleurs, la Cour de cassation jugeait que les indemnités qui n'étaient pas au nombre de celles qui sont limitativement énumérées par l'article 80 *duodecies* du Code général des impôts auquel renvoie l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ne pouvaient être exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale (Cass. 2^{ème} civ., 20 oct. 2010, n° 09-12.404).

Dans le même temps, la jurisprudence fiscale était semblable puisque, pour le Conseil d'État, à l'exception des indemnités exonérées visées par l'article 80 *duodecies* du Code général des impôts, toute somme perçue par le salarié à l'occasion de la rupture de son contrat de travail était imposable (CE, 5 mai 2010, n° 309803 ; CE, 24 juin 2013, n° 365253).

Par sa décision du 20 septembre 2013 le Conseil constitutionnel a jugé que les dispositions de l'article 80 duodecies du CGI « *ne sauraient, sans instituer une différence de traitement sans rapport avec l'objet de la loi, conduire à ce que le bénéfice de ces exonérations varie selon **que l'indemnité a été allouée en vertu d'un jugement, d'une sentence arbitrale ou d'une transaction** ; qu'en particulier, en cas de transaction, il appartient à l'administration et, lorsqu'il est saisi, au juge de l'impôt de rechercher la qualification à donner aux sommes objet de la transaction* ».

Compte tenu de cette décision, le Conseil d'Etat modifia immédiatement sa jurisprudence (CE, 24 janv. 2014, no 352949), ce ne fut pas le cas de la Cour de cassation qui confirma à plusieurs reprises sa jurisprudence antérieure.

- ❑ **Les arrêts de 2018** : C'est dans ce contexte, et sans doute en lien avec la décision du Conseil constitutionnel, que la Cour de cassation a jugé dans une série d'arrêts au cours de l'année 2018 rendus à propos du régime social de diverses indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail « **qu'il résulte des dispositions du premier alinéa de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale que les sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail autres que les indemnités mentionnées au dixième alinéa, dans sa rédaction applicable à la date d'exigibilité des cotisations litigieuses, sont comprises dans l'assiette de cotisations de sécurité sociale et d'allocation familiales, à moins que l'employeur rapporte la preuve qu'elles concourent, pour tout ou partie de leur montant, à l'indemnisation d'un préjudice** » (Cass. 2^{ème} Civ., du 15 mars 2018, pourvoi n° 17-11.336 et n° 17-10325 ; Cass. 2^{ème} Civ., du 21 juin 2018 pourvoi n° 17-19.671 et n° 17-19.432; Cass. 2^{ème} Civ., du 12 juillet 2018 pourvoi n° 17-23.345).

Précisons que :

- ces décisions ont été rendues dans des situations différentes : il s'agissait de transactions qui avaient été conclues à la suite de départs en retraite ou d'un licenciement économique ou d'un licenciement pour faute grave.
- la Cour de cassation se réfère au premier alinéa de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale qui prévoyait que, par principe, toutes les sommes versées aux salariés en contrepartie ou à l'occasion du travail sont assujetties à cotisations de sécurité de sociale, et non à l'alinéa 10 (devenu alinéa 12).

4.2. Indemnité transactionnelle à la suite d'un licenciement

❑ A titre d'illustration, décision de la Cour de cassation rendue après les arrêts de 2018 :

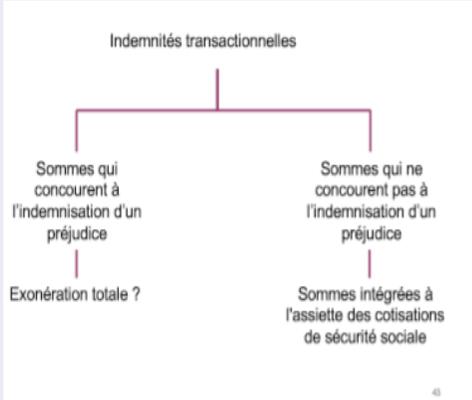
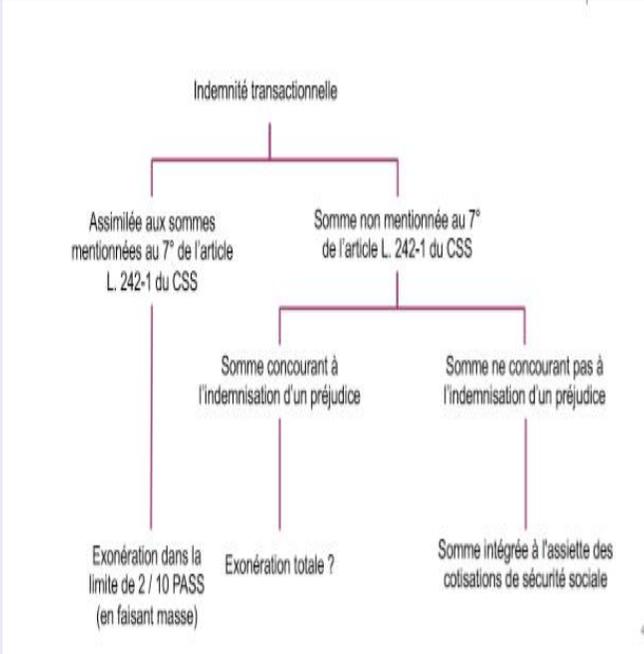
- Dans cette affaire, les sommes versées dans le cadre de la transaction avaient été versées à la suite de contestations internes à la suite du refus de la société d'accorder des jours de repos complémentaires ou de compenser les heures de dotation vestimentaire. La Cour de cassation considère que cette indemnité n'indemnise pas un préjudice et est soumise aux cotisations de sécurité sociale puisque celle-ci était « destinée à indemniser le jeudi de l'ascension qui n'avait été ni payé ni récupéré, ainsi que le temps passé à retirer la dotation habillement ». (Cass 2^{ème} civ. 28 novembre 2019)

❑ Le BOSS précise à ce sujet qu'« en dehors des indemnités pouvant être exclues de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans les conditions prévues par la loi, une somme représentative de dommages-intérêts indemnifiant un préjudice (moral ou personnel) autre que la perte de salaire peut dans certains cas être exclue de l'assiette des cotisations, lorsque l'employeur apporte la preuve qu'elle concourt, pour tout ou partie de son montant, à l'indemnisation d'un préjudice résultant de la rupture du contrat de travail du salarié. Il en va ainsi lorsqu'une décision de justice constate la réalité de ce préjudice et considère que les sommes versées constituent des dommages-intérêts ».

❑ Les deux thèses envisageables :

Thèse restrictive et prudente	Thèse littérale et offensive
La Cour de cassation ne remettrait pas en cause totalement le régime social des indemnités transactionnelles, mais aurait, uniquement, pour objectif de clarifier la jurisprudence existante au sujet des transactions conclues à la suite d'un licenciement notamment pour faute grave.	<p>Cela signifierait que toutes les indemnités qui ne seraient pas visées par l'article 80 <i>duodecies</i> du CGI seraient, par principe, soumises à cotisations de sécurité sociale <u>à moins que l'employeur rapporte la preuve qu'elles concourent pour tout ou partie de leur montant à l'indemnisation d'un préjudice.</u></p> <p>Or, l'indemnité transactionnelle n'est pas visée par l'article 80 <i>duodecies</i> du CGI. Par conséquent, par principe, elle n'aurait pas vocation à bénéficier du régime d'exonération plafonné, et serait donc intégralement soumise à cotisations de sécurité sociale.</p> <p>Dès lors, une telle lecture permettrait d'exonérer de cotisations de sécurité sociale <u>la totalité</u> de cette indemnité, et cela sans prendre en compte le plafond d'exonération égal à deux PASS, voire 10 PASS, <u>sous réserve que cette somme indemnise réellement un préjudice.</u></p> <p>Cette thèse retient une interprétation stricte de la notion d'indemnité de rupture.</p>

4.2. L'indemnité transactionnelle à la suite d'un licenciement

Régime fiscal	Régime social	
REGIME FISCAL	Cotisations sociales (article L242-1 du CSS)	
<p>Exonération selon la nature de l'indemnité dans les conditions fixées à l'article 80 duodecies du CGI</p>	<p><u>Interprétation extensive</u></p> 	<p><u>Interprétation prudente</u></p> 
	CSG-CRDS Forfait social	
	<p>Il n'y a pas de jurisprudence donc deux hypothèses :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Première hypothèse</u> : Exonération de CSG-CRDS dans la limite du plus petit des montants entre : l'indemnité légale ou conventionnelle et les 2 PASS (règle classique). Indemnité supérieure à 10 PASS soumise à contributions dès le 1^{er} euro - <u>Seconde hypothèse</u> : Par analogie avec CSS, il pourrait être envisagé une exonération s'il est démontré que l'indemnité concourt à l'indemnisation d'un préjudice. <p>Pas de forfait social</p>	

4.2. Les questions

4.2.1. Est-il préférable de globaliser ou de ventiler l'indemnité transactionnelle ?

Pour cadrer les débats avec l'URSSAF ou l'Administration fiscale, il serait préférable de ventiler l'indemnité transactionnelle. Il conviendrait ainsi :

- de détailler très précisément le préjudice indemnisé,
- d'identifier expressément les chefs de préjudice que l'indemnité transactionnelle a pour objet de compenser,
- de soumettre à cotisations de sécurité sociale les sommes qui ont la nature de salaire, et de les différencier des indemnités qui ont un caractère purement indemnitaire.

A défaut, il appartiendra au juge de rechercher au vu des éléments et moyens de preuves apportés par l'employeur, si cette indemnité comprend des éléments de rémunération soumis à cotisations. A titre d'illustration, la Cour d'appel de Colmar a jugé que « *la seule référence à une dénomination type telle que la réparation des dommages et intérêts destinés à compenser les préjudices qu'aurait pu subir Mme AB de surcroît, au conditionnel, ne permet pas d'établir que l'indemnité ainsi versée est exclusivement de nature indemnitaire. En conséquence, il convient de considérer que la somme de 15.000 € indemnise Mme Ab des prétentions de nature salariale qu'elle avait chiffrées, à hauteur de la somme totale de 6. 194,05€, le surplus étant de nature indemnitaire* » (CA Colmar, 8 juillet 2021).

4.2.2. Les règles de plafonnement sont-elles applicables ?

A ce sujet, le BOSS précise que :

*« L'indemnité transactionnelle versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail ne peut être exonérée de cotisations de sécurité sociale que pour sa fraction représentative d'une indemnité elle-même susceptible d'être exonérée. **L'indemnité transactionnelle obéit, en effet, au même régime social que celui de l'indemnité qu'elle vient compléter, les limites d'exonération s'appliquant alors au montant global versé.***

Lorsque les indemnités dépassent le montant minimum conventionnel ou légal, qu'elles soient versées en exécution d'un accord d'entreprise, du contrat de travail ou d'une transaction, elles sont exonérées de cotisations à hauteur des limites prévues par l'article 80 duodecies pour l'indemnité de licenciement.

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

Dans l'hypothèse d'un montant total supérieur à 10 PASS, les sommes sont intégralement soumises à cotisations et contributions sociales.

Toutefois, en dehors des indemnités pouvant être exclues de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans les conditions prévues par la loi, une somme représentative de dommages-intérêts indemnisant un préjudice (moral ou personnel) autre que la perte de salaire peut dans certains cas être exclue de l'assiette des cotisations, lorsque l'employeur apporte la preuve qu'elle concourt, pour tout ou partie de son montant, à l'indemnisation d'un préjudice résultant de la rupture du contrat de travail du salarié. Il en va ainsi lorsqu'une décision de justice constate la réalité de ce préjudice et considère que les sommes versées constituent des dommages-intérêts.»

Dans le cas d'une indemnisation d'un préjudice, la thèse offensive permettrait de considérer que les plafonds d'exonération ne sont pas applicables.

4.2. Les questions

4.2.3. Quid de la compatibilité des contraintes et des qualifications fiscales et sociales ?

4.2.4. Quelle est la nature du préjudice correspondant à l'indemnité transactionnelle ? Notion d'indemnité versée à l'occasion de la rupture

4.3. L'indemnité transactionnelle suite à un licenciement pour faute grave

❑ Evolution de la Jurisprudence :

- Les URSSAF n'hésitaient pas à redresser les indemnités transactionnelles versées à la suite de licenciements pour faute grave pour leur partie correspondant à l'indemnité compensatrice de préavis. S'appuyant sur un arrêt du **20 septembre 2012**, elles considéraient que le fait de verser une indemnité supérieure à l'indemnité compensatrice de congés payés impliquait que l'employeur avait renoncé au licenciement pour faute grave et que de ce fait l'indemnité transactionnelle comportait une indemnité de préavis et de licenciement.
- Dans une décision du **26 mai 2016**, la Cour de cassation considérait que lorsque des concessions réciproques ont permis aux parties de transiger après un licenciement pour faute grave, l'employeur a « nécessairement » abandonné la notion de faute grave reprochée au salarié, l'indemnité transactionnelle globale « *comprendait nécessairement l'indemnité compensatrice de préavis* ».
- Par un arrêt en date du **15 mars 2018**, la Cour de cassation met un terme cette jurisprudence incompréhensible en indiquant qu'en présence d'un protocole dont les termes « *clairs, précis, sans ambiguïté* » expriment expressément la volonté des parties, la preuve de la nature exclusivement indemnitaire de l'indemnité transactionnelle est rapportée par l'employeur, de sorte que l'URSSAF n'est pas fondée à pratiquer un redressement.
- La Cour de cassation inverse même la charge de la preuve, en jugeant que l'Urssaf n'avait pas « *rapporté la preuve que, dans le cadre de la transaction, la somme versée incluait l'indemnité compensatrice de préavis* ». (Cass. 2 civ 8 novembre 2018).
- Mais attention à la rédaction des transactions : une cour d'appel est fondée à confirmer la réintégration d'une fraction de l'indemnité transactionnelle - correspondant à l'indemnité compensatrice de préavis - versée à la suite d'un licenciement pour faute grave, dès lors que, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, elle relève que les protocoles d'accord relatifs aux ruptures des contrats de travail pour faute grave « *étaient insuffisants à établir que les salariés concernés auraient renoncé à solliciter les sommes dues au titre de leur préavis* ». Le seul fait que les protocoles d'accord laissent apparaître que chaque salarié contestait « *de façon circonstanciée* » le motif de licenciement et que l'indemnité transactionnelle était versée à titre de dommages et intérêts et tenait compte des préjudices invoqués par eux, s'agissant notamment de la brutalité de cette rupture, était insuffisant à établir la preuve que ces indemnités transactionnelles compensaient « *pour l'intégralité de leur montant* » un préjudice pour les salariés. (**Cass 2^e, 23 janvier 2020**).

4.3. L'indemnité transactionnelle suite à un licenciement pour faute grave

❑ La position du BOSS :

Le licenciement pour faute grave n'est toutefois pas exclusif par principe d'une transaction. **Si les termes de celle-ci sont clairs, précis et sans ambiguïté sur le maintien de la faute grave, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due. L'exclusion de l'indemnité transactionnelle versée de l'assiette des cotisations sociales ainsi que de la CSG et de la CRDS est admise dans les conditions et limites applicables à l'indemnité de licenciement en l'absence de PSE. La part de l'indemnité transactionnelle supérieure à la limite d'exonération applicable est soumise à cotisations.**

Si la qualification de licenciement pour faute grave n'est pas retenue, l'indemnité de préavis est due au salarié.

Dans ce cas, en présence ou non d'une renonciation expresse du salarié à percevoir l'indemnité de préavis, une partie de l'indemnité transactionnelle représentative de l'indemnité de préavis doit alors être soumise à cotisations. Le reliquat sera exonéré dans les conditions et limites applicables à l'indemnité de licenciement hors PSE ([décision QPC 2015-523 du 2 mars 2016](#)).

En cas de versement d'une indemnité transactionnelle forfaitaire et globale et lorsque le motif du licenciement est la faute grave ou la faute lourde du salarié, l'indemnité compensatrice de congés payés, dès lors qu'elle n'a pas été versée par ailleurs, doit être considérée comme comprise dans l'indemnité transactionnelle et, en tant qu'élément de rémunération, être assujettie aux cotisations et contributions sociales.

Dans les deux cas, l'employeur pourra, en cas de litige, apporter la preuve que l'indemnité transactionnelle a un caractère totalement indemnitaire ([Deuxième Chambre civile, Arrêt du 8 novembre 2018, Pourvoi n° 17-24.709](#)).

4.4. Les indemnités transactionnelles à la suite d'une rupture conventionnelle homologuée

- La transaction ne peut avoir pour objet que de régler des différends liés à l'exécution du contrat de travail (et non sa rupture) (Cass. Soc. 26 mars 2014).
- L'indemnité transactionnelle n'entre pas dans le champ des exceptions à l'IR de l'article 80 duodecies du CGI et des exonérations aux cotisations sociales de l'article L. 242-1 du CSS alinéa 7.
- L'indemnité transactionnelle pourrait néanmoins être exonérée sur la base des arrêts de la Cour de cassation de 2018, s'il peut être démontré que **l'indemnité concourt à l'indemnisation d'un préjudice**.

A ce sujet, la Cour de cassation estime qu' : « *il existe une contradiction pour la salariée à contester aux termes de la **transaction du 23 mai 2012, les conditions d'exécution de son contrat de travail** qui a été conventionnellement rompu selon convention du 10 avril 2012, ainsi que la validité de sa rupture conventionnelle, signée deux semaines plus tôt, en se voyant accorder une indemnité transactionnelle destinée à "compenser le préjudice moral et professionnel qu'elle subit du fait de la rupture de son contrat de travail", alors même que les éléments constitutifs de ces divers chefs de préjudices ne sont pas déterminés ».* Ainsi, si l'employeur ne rapporte pas la preuve que les indemnités versées à la salariée concourent à l'indemnisation d'un préjudice, leur réintégration dans l'assiette des cotisations est justifiée. (Cass 2^{ème} civ. 22 octobre 2020)

- En pratique, certaines URSSAF continuent d'appliquer le régime des indemnités de licenciement en faisant masse des deux indemnités (indemnité spécifique + indemnité transactionnelle) (Barreau de Paris).
- Lorsqu'a été conclue et homologuée une convention de rupture, cette rupture conventionnelle fait en principe obstacle à ce que l'indemnité allouée au salarié par une transaction intervenant ultérieurement puisse être regardée comme une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et exonérée d'impôt sur le revenu. Il en va autrement lorsque la convention de rupture est nulle et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'indemnité transactionnelle est alors exonérée d'impôt (CE, ch réunies, 21 juin 2021)

4.5. L'indemnité transactionnelle versée à la suite d'une prise d'acte

- ❑ **Régime fiscal** : L'indemnité est exonérée si le salarié apporte la preuve que cette prise d'acte est assimilable à un licenciement sans cause réelle et sérieuse (CE, 1^{er} avril 2015, n° 365253).
- ❑ **Régime social** : Pas de jurisprudence sur le sujet, mais application des principes décrits précédemment.

V. L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE CONCILIATION

5.1 Régime social et fiscal de l'indemnité forfaitaire de conciliation prud'homale visée à l'article L. 1235-1 du Code du travail versée à la suite d'un licenciement

Régime fiscal	Régime social		
REGIME FISCAL (article 80 duodecimes du CGI)	Cotisations sociales (article L242-1 du CSS)	CSG-CRDS	Forfait social
<p>L'indemnité forfaitaire de conciliation prud'homale visée à l'article L.1235-1 du code du travail, dont le barème est fixé en fonction de l'ancienneté du salarié est intégralement exonérée, selon la doctrine administrative en vigueur, dans la limite de ce barème (cf. BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-30-20180625 n°13).</p>	<p>Selon le BOSS « Les indemnités versées en application de la conciliation et dans la limite du barème réglementaire sont exonérées de cotisations dans la limite de 2 fois le PASS. Pour apprécier cette limite il doit être fait masse de l'ensemble des indemnités versées dans le cadre des dispositions de l'article 80 duodecimes du code général des impôts ».</p> <p>Attention, si l'indemnité est supérieure à 10, l'indemnité est assujettie dès le 1^{er} euro.</p>	<p>Selon le BOSS « Les indemnités versées en application de la conciliation et dans la limite du barème réglementaire sont exonérées de CSG et de CRDS dans la limite du montant total exclu de l'assiette des cotisations qui tient compte de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité octroyée par le juge ».</p> <p>Attention le BOSS est contradictoire car il précise que « L'indemnité forfaitaire de conciliation prud'homale conforme au barème fixé par l'article D.1235-21 du code du travail n'est pas soumise au forfait social car elle est totalement exonérée de cotisations, de CSG et de CRDS ».</p>	<p>Selon le BOSS « L'indemnité forfaitaire de conciliation prud'homale conforme au barème fixé par l'article D.1235-21 du code du travail n'est pas soumise au forfait social car elle est totalement exonérée de cotisations, de CSG et de CRDS.</p> <p>En revanche, l'indemnité de conciliation n'étant pas expressément visée parmi les indemnités de rupture exclues de l'assiette du forfait social, elle doit donc être soumise, pour la part excédant le barème fixé à l'article D. 1235-21 du code du travail, au forfait social sur la fraction exclue de l'assiette des cotisations et soumise à la CSG et à la CRDS. »</p>

5.2. Les questions

5.2.1. Comment est déterminée l'ancienneté en cas reprise d'ancienneté contractuelle ?

La Cour de cassation a jugé que dès lors que le contrat de travail prévoit une clause de reprise d'ancienneté, il doit être tenu compte de cette ancienneté dans l'évaluation de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 6 février 2008).

5.2.2. Les cotisations de sécurité sociale sont-elles dues lorsque l'indemnité forfaitaire de conciliation est supérieure au barème et/ou au 2 PASS ?

Réponse du BOSS « *Les indemnités versées en application de la conciliation et dans la limite du barème réglementaire sont exonérées de cotisations dans la limite de 2 fois le PASS. Pour apprécier cette limite il doit être fait masse de l'ensemble des indemnités versées dans le cadre des dispositions de l'article 80 duodecies du code général des impôts* ».

Exemple :

- **Indemnité supérieure au barème et inférieure au 2 PASS : l'indemnité est exonérée à hauteur du barème.**
- **Indemnité dans la limite du barème mais supérieure à 2 PASS : l'indemnité est exonérée à hauteur des 2 PASS.**

5.2. Les questions

5.2.3. Quelles sont les règles applicables en matière de CSG/CRDS ?

Réponse du BOSS « *Les indemnités versées en application de la conciliation et dans la limite du barème réglementaire sont exonérées de CSG et de CRDS dans la limite du montant total exclu de l'assiette des cotisations qui tient compte de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité octroyée par le juge.*

La fraction excédentaire sera soumise à la CSG et à la CRDS, sans application de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels.

*L'indemnité forfaitaire de conciliation prud'homale conforme au barème fixé par l'article D.1235-21 du code du travail n'est pas soumise au forfait social car **elle est totalement exonérée de cotisations, de CSG et de CRDS.***

En revanche, l'indemnité de conciliation n'étant pas expressément visée parmi les indemnités de rupture exclues de l'assiette du forfait social, elle doit donc être soumise, pour la part excédant le barème fixé à l'article D. 1235-21 du code du travail, au forfait social sur la fraction exclue de l'assiette des cotisations et soumise à la CSG et à la CRDS ».

Rescrit du 18 février 2020 : « *le montant cumulé des indemnités légales, conventionnelle, transactionnelle dont l'indemnité de conciliation, est exonéré de CSG/CRDS, dans la limite des montants prévus par l'article D. 1235-21 et du montant total exclu de l'assiette des cotisations (compte tenu des indemnités, indemnité de licenciement et indemnité octroyée par le juge). La fraction excédentaire sera soumise à CSG/CRDS, sans application de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels ».*

En conclusion, l'indemnité forfaitaire de conciliation devrait être exonérée de CSG/CRDS dans la limite du montant fixé par le barème et les 2 PASS, étant rappelé que cette limite s'apprécie au regard du montant total des indemnités versées. Par ailleurs :

- Si l'indemnité versée est supérieure au barème, mais inférieure au 2 PASS, seul le surplus de l'indemnité forfaitaire de conciliation serait soumis à CSG/CRDS.
- Si l'indemnité versée est inférieure au barème et au 2 PASS, l'indemnité forfaitaire de conciliation serait totalement exonérée de CSG/CRDS

VI. LES INDEMNITÉS ACCORDÉES PAR LE JUGE

6.1 Régime social et fiscal des indemnités accordées par le juge pour licenciement irrégulier, sans cause réelle et sérieuse ou nul

Régime fiscal	Régime social		
REGIME FISCAL (article 80 duodecies du CGI)	Cotisations sociales (article L242-1 du CSS)	CSG-CRDS	Forfait social
Exonération totale d'impôt sur le revenu	<p>Selon le BOSS « <i>Les indemnités octroyées par le juge sont exonérées de cotisations de sécurité sociale <u>dans la limite de 2 PASS</u>, compte tenu du montant déjà exonéré au titre de l'indemnité légale, conventionnelle ou contractuelle de licenciement</i> ».</p> <p>Indemnité supérieure à 10 PASS soumise à cotisations dès le premier euro</p>	<p>BOSS : « <i>L'indemnité octroyée par le juge est exonérée de CSG et de CRDS dans la limite des montants prévus par la loi et dans la limite de deux PASS (indemnité de licenciement et indemnité octroyée par le juge)</i> ».</p>	Pas de forfait social

6.2. Les questions

6.2.1. Lorsqu'elles ne le précisent pas, les condamnations prud'homales s'interprètent-elles en net ou en brut ?

Les condamnations mises à la charge de l'employeur s'entendent en brut à défaut de précision par le CPH (Cass. Soc 3 juillet 2019)

6.2.2. Comment doivent s'appliquer les plafonds de sécurité sociale, faut-il faire masse avec les autres indemnités de rupture ?

Réponse du BOSS : « *Les indemnités octroyées par le juge sont exonérées de cotisations de sécurité sociale dans la limite de 2 PASS, compte tenu du montant déjà exonéré au titre de l'indemnité légale, conventionnelle ou contractuelle de licenciement* ».

6.2.3. Quel est le régime social applicable aux indemnités réparant un préjudice professionnel ou moral ?

Réponse du BOSS : « *En dehors des indemnités pouvant être exclues de l'assiette des cotisations en application des articles L. 242-1 du CSS et 80 duodecies du CGI, une somme représentative de dommages-intérêts indemnisant un préjudice autre que la perte de salaire peut être exclue de l'assiette des cotisations.*

Une décision de justice peut seule constater la réalité et la nature du préjudice et vérifier ainsi que les sommes allouées sont des dommages-intérêts indemnisant un préjudice, et permettre leur exclusion de l'assiette des cotisations et contributions sociales ».

6.2.4. Comment s'apprécie la limite d'exonération de la CSG/CRDS (plafond ou plancher) pour l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

Auparavant on raisonnait par rapport à l'indemnité minimale égale à 6 mois de salaire pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 13 février 2019). Faut-il toujours raisonner par rapport au plancher alors que les textes prévoient aujourd'hui à la fois un plancher et un plafond?

A ce sujet, le BOSS précise que « *L'indemnité octroyée par le juge en cas de licenciement sans cause réelle ou sérieuse est exonérée de CSG et de CRDS dans la limite des montants minimaux fixés à l'article L. 1235-3 du code du travail et dans la limite de deux PASS (indemnité de licenciement et indemnité octroyée par le juge) ».*

VII. LES INDEMNITÉS DE CESSATION DU MANDATAIRE SOCIAL

Régime social et fiscal

	Régime fiscal	Régime social		
	REGIME FISCAL (article 80 duodecies du CGI)	Cotisations sociales (article L242-1 du CSS)	CSG-CRDS	Forfait social
Cessation volontaire	Imposition sur le revenu total	Soumise à cotisations sociales	Soumise à CSG-CRDS	Pas de forfait social
Cessation forcée	Exonération d'impôt sur le revenu dans la limite de 3 PASS	Part exonérée d'impôt sur le revenu non soumise à cotisations, dans la limite de 2 PASS Indemnité supérieure à 5 PASS soumise à cotisations sociales dès le 1 ^{er} euro	Part exonérée d'impôt sur le revenu non soumise à CSG-CRDS, dans la limite de 2 PASS Indemnité supérieure à 5 PASS intégralement soumise à CSG-CRDS	Pas de forfait social

VIII. Tableau de synthèse

NATURE DE L'INDEMNITÉ DE RUPTURE		IMPÔT SUR LE REVENU	COTISATIONS SOCIALES	CSG - CRDS
Indemnité de licenciement (hors PSE RCC)		Exonération à hauteur du montant le plus élevé de : - Montant fixé par la CC ou par la loi sans limitation, <u>ou</u> - dans la limite de 6 PASS (246.816 €), le plus élevé de : i) La moitié de l'indemnité, ii) Le double de la rémunération de l'année civile précédant la rupture	Exonération de charges sociales dans la limite de 2 PASS (82.272 €) <u>NB</u> : indemnité ≥ 10 PASS (411.360 €) est assujettie au 1 ^{er} euro	Exonération à hauteur du montant fixé par la convention collective ou la loi, dans la limite de 2 PASS (82.272 €)
Indemnité de licenciement PSE ou RCC		Exonération totale	Exonération de charges sociales dans la limite de 2 PASS (82.272 €) <u>NB</u> : indemnité ≥ 10 PASS (411.360 €) : assujettissement au 1 ^{er} euro	<u>NB</u> : indemnité ≥ 10 PASS (411.360 €) : assujettissement au 1 ^{er} euro
Indemnité de RCH	Salarié "retraitable"	Indemnité totalement imposable	Indemnité totalement assujettie	Indemnité totalement assujettie
	Salarié non "retraitable"	Exonération à hauteur du montant le plus élevé de : - montant fixé par la CC ou par la loi sans limitation, <u>ou</u> - dans la limite de 6 PASS (246.816 €), le plus élevé de : i) La moitié de l'indemnité, ii) Le double de la rémunération de l'année civile précédant la rupture	Exonération de charges sociales dans la limite de 2 PASS (82.272 €) <u>NB</u> : indemnité ≥ 10 PASS (411.360 €) est assujettie au 1 ^{er} euro	Exonération à hauteur du montant fixé par la convention collective ou la loi. <u>NB</u> : Forfait social (20 %) sur la partie inférieure à 2 PASS (82.272 €)
Indemnité de cessation forcée du mandat social		Exonération dans la limite de 3 PASS (123.408 €)	Exonération de charges sociales dans la limite de 2 PASS (soit 82.272€) <u>NB</u> : Indemnité ≥ 5 PASS (205.680 €) est assujettie au 1 ^{er} euro	Exonération à hauteur du montant exclu de l'IR dans la limite de 2 PASS (82.272 €)
Si cumul contrat/ mandat social		Selon la doctrine administrative, le montant cumulé des indemnités (licenciement + révocation) est exonéré dans la limite de 3 PASS (123.408 €). Cette analyse paraît contestable au regard du texte qui distingue désormais les deux situations et de la jurisprudence qui semble plus nuancée.	Le montant cumulé des indemnités (licenciement + révocation) est exonéré de charges sociales dans la limite de 2 PASS (82.272 €) <u>NB</u> : indemnité ≥ 5 PASS (205.680 €) est assujettie au 1 ^{er} euro.	Même règle appliquée aux montants cumulés des indemnités (licenciement + révocation)

VIII. Tableau de synthèse

	Départ en retraite	Indemnité totalement assujettie	Indemnité totalement assujettie	Indemnité totalement assujettie
Retraite	Mise à la retraite	<p>Exonération à hauteur du montant le plus élevé de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - montant fixé par la CC ou par la loi sans limitation, <u>ou</u> - dans la limite de 5 PASS (205.680 €) le plus élevé de : <ul style="list-style-type: none"> i) La moitié de l'indemnité, ii) Le double de la rémunération de l'année civile précédant la rupture 	<p>Exonération de charges sociales dans la limite de 2 PASS (82.272 €)</p> <p><u>NB</u> : indemnité ≥ 10 PASS (411.360 €) est assujettie au 1^{er} euro</p>	<p>Exonération à hauteur du montant fixé par la convention collective ou la loi</p> <p><u>NB</u> : Assujettissement au 1^{er} euro à une contribution patronale spécifique au taux de 50 %</p>
Indemnité transactionnelle		<p>Même régime fiscal et social que l'indemnité à laquelle correspond l'indemnité transactionnelle</p> <p><u>NB</u> : Attention à l'interprétation résultant de la jurisprudence de la Cour de cassation (2^{ème} Civ. - 15 mars 2018 et 21 juin 2018)</p>		
Indemnité de conciliation prud'homale (art. L. 1235-1 C. trav.)		<p>Exonérée dans la limite du barème fixé à l'article D. 1235-21 C. trav.</p> <p><u>NB</u> : Ne pas globaliser avec d'autres indemnités de rupture déjà perçues</p>	<p>Exonérée à hauteur du barème D. 1235-21 et dans la limite de 2 PASS (82.272 €)</p> <p><u>NB</u> : indemnité ≥ 10 PASS (411.360 €) est assujettie au 1^{er} euro</p> <p><u>NB</u> : A globaliser avec d'autres indemnités de rupture déjà perçues</p>	<p>Exonération à hauteur du montant maximum fixé par la loi → barème D. 1235-21 dans la limite de 2 PASS (82.272 €)</p> <p><u>NB</u> : A globaliser avec d'autres indemnités de rupture déjà perçues</p>
Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, irrégulier ou abusif		<p>Exonération totale</p> <p><u>NB</u> : Ne pas globaliser avec d'autres indemnités de rupture déjà perçues</p>	<p>Exonération de charges sociales dans la limite de 2 PASS (82.272 €)</p> <p><u>NB</u> : indemnité ≥ 10 PASS (411.360 €) est assujettie au 1^{er} euro</p> <p><u>NB</u> : A globaliser avec d'autres indemnités de rupture déjà perçues</p>	<p>Exonération dans la limite du montant maximum prévu par la loi de 2 PASS (82.272 €).</p> <p><u>NB</u> : A globaliser avec d'autres indemnités de rupture déjà perçues</p>