

Le régime fiscal des indemnités de rupture

Voici un récapitulatif du régime fiscal des indemnités perçues à l'occasion de la rupture d'un contrat de travail ou d'un mandat social, à jour des modifications apportées par la loi de finances rectificative pour 2005 et les commentaires récents de l'administration fiscale.

Rupture du contrat de travail

L'indemnité compensatrice de préavis

Les indemnités de préavis ainsi que les indemnités compensatrices de préavis versées aux salariés avec dispense d'effectuer leur préavis constituent une rémunération imposable et sont imposées comme telles à l'impôt sur le revenu.

À noter : lorsque le salarié est dispensé d'effectuer un préavis dont la durée se répartit sur plus d'une année civile, il peut demander à fractionner l'imposition de cette indemnité en rattachant chaque partie au revenu de l'année à laquelle elle se rapporte. L'option du salarié pour le fractionnement s'exerce soit dans sa déclaration de revenu, soit par voie de réclamation.

Les indemnités compensatrices de congés payés

L'indemnité compensatrice de congés payés, versée aux salariés quittant l'entreprise, est, elle, imposable en totalité l'année de son versement. Il en est ainsi alors même qu'à ces indemnités correspond en fait un délai de carence reportant d'autant, le cas échéant à l'année suivante, le point de départ du versement de certaines allocations, chômage par exemple.

L'indemnité compensatrice de non-concurrence

L'indemnité de non-concurrence est intégralement passible de l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires, qu'elle soit consécutive à la démission du salarié ou à son licenciement.

En cas de versement d'une indemnité transactionnelle assortie d'une clause de non-concurrence, la contrepartie financière de cette dernière demeure toujours imposable.

L'indemnité de non-concurrence peut être toutefois considérée comme un revenu exceptionnel.

Elle peut donc bénéficier du système du quotient.

Les indemnités de fin de contrat (CDD) ou de mission d'intérim

L'indemnité de fin de contrat versée aux salariés à l'issue d'un contrat à durée déterminée (article L. 122-3-4 du Code du travail) et l'indemnité de fin de mission versée à l'issue d'une mission d'intérim, appelée communément « indemnité de précarité » (article L. 124-4-4 du Code du travail), sont imposables.

À noter : est imposable l'indemnité prévue par l'article L. 122-3-8 du Code du travail en cas de rupture anticipée par l'employeur, d'un contrat de travail à durée déterminée, à concurrence du montant minimal de cette indemnité qui, en effet, correspond aux rémunérations que le salarié concerné aurait perçues jusqu'au terme du contrat. En revanche, il est admis que l'excédent éventuel soit soumis au régime des indemnités de licenciement.

Les indemnités de licenciement

L'indemnité pour licenciement abusif ou irrégulier

Les indemnités versées à titre de dommages-intérêts aux salariés licenciés qui sanctionnent un licenciement irrégulier (méconnaissance des règles de procédure, article L. 122-14-4 du Code du travail), ou les indemnités versées à titre de dommages-intérêts réparant le préjudice d'un licenciement abusif (sans cause réelle et sérieuse, article L. 122-14-5 du Code du travail), sont intégralement exonérées d'impôt sur le revenu. Il en va de même des indemnités spéciales de licenciement prévues en faveur des salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Les autres indemnités de licenciement versées hors plan de sauvegarde de l'emploi

Pour les ruptures de contrat de travail notifiées depuis le 1^{er} janvier 2006, les indemnités de licenciement sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite la plus élevée :

- du montant prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;
- ou de 50 % de l'indemnité totale perçue ou du double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente, plafonnée à 6 fois le montant annuel du plafond de la Sécurité Sociale (186 408 € pour 2006 et 193 104 € pour 2007).

En pratique : les indemnités légales ou conventionnelles s'entendent des indemnités dues à titre obligatoire par l'employeur en application de la loi, d'une convention collective, d'un accord professionnel ou interprofessionnel. Sont également visées les indemnités de clientèle versées aux VRP (sauf pour le montant de l'indemnité qualifiée de dommages-intérêts par le juge qui est lui totalement exonéré d'impôt sur le revenu). Les indemnités prévues par accord d'entreprise ou d'établissement ne sont en revanche pas concernées.

Les indemnités de rupture du contrat de travail versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi

Les indemnités de licenciement ou de départ volontaire (démission, départ à la retraite ou en préretraite) versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi sont exonérées d'impôt sur le revenu pour leur montant total.

En pratique : les indemnités ainsi exonérées sont celles versées à l'occasion des départs de l'entreprise qui s'inscrivent dans le cadre de procédures de licenciement collectif pour motif économique, c'est-à-dire décidées par l'entreprise en réponse à des difficultés économiques, des mutations technologiques ou à une réorganisation effectuée pour sauvegarder sa compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient. Plus précisément, sont concernés les licenciements pour motif économique, envisagés pour une raison étrangère à la personne des salariés concernés, et portant sur 10 salariés au moins dans une même période de 30 jours, quelles que soient les modalités du départ, c'est-à-dire sa qualification de départ volontaire ou de licenciement.

Les indemnités légales ou conventionnelles, mais également les indemnités d'aide au départ volontaire, à la réinsertion professionnelle, les aides à la création d'entreprise, d'incitation au reclassement, versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi échappent ainsi à toute imposition.

Prime de départ volontaire

Les indemnités de départ éventuellement allouées au salarié qui quitte volontairement l'entreprise (démission) constituent en principe une rémunération imposable. Elles doivent s'entendre des primes, indemnités ou allocations versées par l'employeur au salarié lorsque ce dernier quitte l'entreprise sans faire l'objet d'une mesure de licenciement, de mise à la retraite ou en préretraite. Ces indemnités suivent toutefois le même régime que celui des indemnités de licenciement lorsque le départ du salarié constitue, en fait, un véritable licenciement. Tel est le cas lorsque le départ du salarié ne s'effectue pas de son plein gré mais qu'il intervient à la suite d'un accord conclu entre le salarié et son employeur ou qu'il est la conséquence de contraintes exercées par l'employeur.

À noter : *les primes de départ volontaire peuvent, à la demande du salarié, bénéficier du système du quotient.*

Les indemnités de départ à la retraite***En cas de départ volontaire du salarié***

Ces indemnités sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 3 050 €

En cas de mise à la retraite par l'employeur

La mise à la retraite consiste en la rupture par un employeur du contrat de travail d'un salarié qui remplit les conditions d'âge de départ à la retraite fixé par la convention collective, l'accord collectif ou le contrat de travail ou, à défaut, l'âge d'ouverture du droit à pension pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Pour les départs notifiés à compter du 1^{er} janvier 2006, les indemnités de mise à la retraite sont exonérées dans la limite la plus élevée :

- du montant légal ou conventionnel, sans limitation ;
- de 50 % de l'indemnité totale perçue ou du double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente, plafonnée à 5 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale (le quart de la première tranche du tarif de l'ISF pour les ruptures intervenues avant le 1^{er} janvier 2006).

Les indemnités de préretraite***En cas de départ volontaire en préretraite***

Les indemnités de départ en préretraite autres que celles pour lesquelles il existe un régime fiscal spécifique suivent le régime des indemnités de départ volontaire en retraite et sont exonérées d'impôt sur le revenu à hauteur de 3 050 €

À noter : *l'exonération des indemnités de départ volontaire en préretraite ne s'applique aux indemnités versées à l'occasion du départ en préretraite (sous réserve des indemnités soumises à un régime fiscal spécifique) que si celui-ci s'accompagne de la rupture effective du contrat de travail. Elle n'est donc pas applicable aux indemnités versées à l'occasion du départ en préretraite progressive ou dans le cadre de régimes de préretraite d'entreprise, quelle que soit leur appellation (congé de fin d'activité ou de fin de carrière, dispositif de cessation anticipée d'activité...) se traduisant par une simple dispense d'activité des salariés concernés.*

La fraction imposable des indemnités de départ volontaire en retraite, de mise à la retraite et de départ volontaire en préretraite peut faire l'objet d'une imposition selon les règles du quotient ou d'un étalement sur plusieurs années.

En cas de préretraite dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi

Comme les indemnités de licenciement ou de départ volontaire (démission, départ à la retraite) versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde, les indemnités de départ en préretraite versées dans le cadre d'un tel plan sont exonérées d'impôt sur le revenu pour leur montant total.

Rupture d'un mandat social

En principe, les indemnités versées aux mandataires sociaux et dirigeants de société à l'occasion de la cessation de leur fonction sont imposables. Ces indemnités sont toutefois exonérées, pour partie, lorsqu'il s'agit d'une cessation forcée de ces fonctions.

Pour les ruptures décidées depuis le 1^{er} janvier 2006, les indemnités versées aux mandataires sociaux en cas de cessation forcée de leurs fonctions, notamment de révocation, sont exonérées dans la limite la plus élevée de 50 % de leur montant ou de deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par les intéressés au cours de l'année civile précédant la cessation des fonctions dans la limite : en principe, de 6 fois le montant annuel du plafond de la Sécurité Sociale en vigueur à la date du versement des indemnités (soit 186 408 € pour 2006 et 193 104 € pour 2007).

À noter : la cessation forcée des fonctions d'un dirigeant s'entend notamment de sa révocation. Cependant, le caractère forcé de la cessation des fonctions doit être réel. Si l'examen des circonstances de fait de la révocation démontre que le départ a été en réalité négocié, le dirigeant ne pourra pas bénéficier de l'exonération d'impôt sur les indemnités perçues.

Cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social ou exercice d'une pluralité de mandats sociaux

Lorsque le contribuable exerce au sein d'une même société ou de plusieurs sociétés d'un même groupe à la fois des fonctions de mandataire social et de salarié, les limites d'exonération (déterminées ci-dessus) s'appliquent au montant global perçu au titre de la rupture de l'ensemble de ces fonctions. Il en va de même en cas d'exercice d'une pluralité de mandats sociaux auprès de sociétés d'un même groupe, c'est-à-dire auprès de sociétés dont 10 % au moins du capital de l'une sont détenus directement ou indirectement par l'autre ou dont 50 % au moins du capital sont détenus par une même société.

Ainsi, pour les cessations intervenues depuis le 1^{er} janvier 2006, la fraction des indemnités perçues au titre de la rupture de l'ensemble de ces fonctions exonérée est limitée, le cas échéant, à 6 fois le montant du plafond annuel de la Sécurité Sociale en vigueur à la date du versement des indemnités concernées (soit 186 408 € pour 2006 et 193 104 € pour 2007).

Cotisations sociales

Le régime des indemnités de rupture du contrat de travail ou du mandat social au regard des cotisations sociales (et de l'ensemble des prélèvements sur les salaires dont l'assiette est déterminée par référence à ces cotisations, notamment des taxes et participations sur les salaires) est aligné sur le régime de ces indemnités au regard de l'impôt sur le revenu.

CSG et CRDS

Les indemnités de rupture du contrat de travail suivent en principe, pour la CSG et la CRDS, les solutions applicables aux cotisations de Sécurité Sociale. Il s'ensuit que les indemnités assujetties aux cotisations sont également passibles de la CSG et de la CRDS (au taux applicable aux salaires mais avec application de l'abattement de 3 %). Toutefois, certaines indemnités sont expressément assujetties à ces deux contributions, alors qu'elles sont exonérées de cotisations de Sécurité Sociale. Il s'agit :

- des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, pour leur fraction qui excède, le cas échéant, le montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ou qui, en tout état de cause, est assujettie à l'impôt sur le revenu en application de l'article 80 duodecies du CGI ;
- toutes sommes versées à l'occasion de la modification du contrat de travail.

Hormis les indemnités de rupture proprement dites, les autres indemnités versées à l'occasion de la rupture, au titre des congés payés, du préavis, de la non-concurrence, sont pleinement assujetties à la CSG et à la CRDS.

Tableau récapitulatif du régime fiscal des indemnités de rupture

Nature de l'indemnité		Régime fiscal des indemnités de rupture du contrat de travail (impôt sur le revenu, taxe sur les salaires)	
Indemnité compensatrice de préavis		Imposable	
Indemnité compensatrice de congés payés		Imposable	
Indemnité compensatrice de non-concurrence		Imposable	
Indemnité de fin de contrat (CDD) ou de mission intérim		Imposable	
Indemnité de rupture anticipée d'un CDD : - montant des rémunérations qui auraient été perçues jusqu'au terme du contrat ; - surplus de l'indemnité.		Imposable Régime de l'indemnité de licenciement	
Indemnités de licenciement ⁽¹⁾	Hors plan de sauvegarde pour l'emploi ⁽²⁾	<u>Rupture du contrat de travail notifiée avant le 1^{er} janvier 2006</u> Exonérée dans la limite la plus élevée : - du montant légal ou conventionnel ⁽³⁾ , sans limitation de montant ; - de 50 % de l'indemnité totale ou du double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente, sans excéder la moitié de la 1 ^{re} tranche du tarif de l'ISF (366 000 € en 2005) <u>Rupture du contrat de travail notifiée après le 1^{er} janvier 2006</u> Exonérée dans la limite la plus élevée : - du montant légal ou conventionnel ⁽³⁾ , sans limitation de montant ; - de 50 % de l'indemnité totale ou du double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente, sans excéder 6 fois le montant annuel du plafond de la Sécurité Sociale (186 408 € pour 2006 et 193 104 € pour 2007).	
	Plan de sauvegarde de l'emploi	Exonérée en totalité	
Prime ou indemnité de départ volontaire (démission, rupture négociée...)	Hors plan de sauvegarde ⁽²⁾	Imposable en totalité	
	Plan de sauvegarde	Exonérée en totalité	
Prime ou indemnité de retraite ⁽²⁾	Départ volontaire	Hors plan de sauvegarde	Exonérée dans la limite de 3 050 €
		Plan de sauvegarde	Exonérée en totalité
	Mise à la retraite par l'employeur	Exonérée dans la limite la plus élevée : - du montant légal ou conventionnel ⁽⁴⁾ , sans limitation de montant ; - de 50 % de l'indemnité totale ou du double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente, sans excéder 5 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale (155 340 € pour 2006 et 160 920 € pour 2007) (le quart de la 1 ^{re} tranche du tarif de l'ISF pour les mises à la retraite intervenues avant le 1 ^{er} janvier 2006).	
Prime ou indemnité de préretraite ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	Hors plan de sauvegarde	Exonérée dans la limite de 3 050 €	
	Plan de sauvegarde	Exonérée en totalité	

(1) Autres que les indemnités de licenciement abusif ou irrégulier (articles L. 122-14-4, L. 122-14-5 et L. 321-2 du Code du travail).

(2) La fraction imposable peut bénéficier du système du quotient quelque soit son montant (CGI article 163-0 A).

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

(5) Sauf préretraite Arpe (dispositif supprimé depuis le 1^{er} janvier 2003) et préretraite FNE : application du régime du licenciement, et préretraite amiante : exonération totale.

Tableau récapitulatif du régime fiscal des indemnités de cessation des fonctions de mandataire social

Nature de l'indemnité	Régime fiscal des indemnités de cessation des fonctions
Cessation forcée des fonctions de mandataire ou de dirigeant	<p><u>Cessation des fonctions décidée avant le 1^{er} janvier 2006</u> Exonération dans la limite, en tout état de cause, de la moitié de la 1^{re} tranche du tarif de l'ISF (366 000 € en 2005), à concurrence du montant le plus élevé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédant la rupture du mandat social ou, le cas échéant, du contrat de travail ; <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> - de 50 % de l'indemnité totale perçue. <p><u>Cessation des fonctions décidée à compter du 1^{er} janvier 2006</u> Exonération dans la limite, en tout état de cause, de 6 fois le montant annuel du plafond de la Sécurité Sociale (186 408 € en 2006 et 193 104 € pour 2007), à concurrence du montant le plus élevé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédant la rupture du mandat social ou, le cas échéant, du contrat de travail ; <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> - de 50 % de l'indemnité totale perçue.
Autres cas de cessation des fonctions	Imposable

Tableau récapitulatif du régime social des indemnités de rupture

Nature de l'indemnité		Cotisations Sécurité Sociale ⁽¹⁾	CSG et CRDS (avec abattement de 3 %)
Indemnité compensatrice de préavis		Assujettie	Assujettie
Indemnité compensatrice de congés payés		Assujettie	Assujettie
Indemnité compensatrice de non-concurrence		Assujettie	Assujettie
Indemnité de fin de contrat (CDD) ou de mission intérim		Assujettie	Assujettie
Indemnité de rupture anticipée d'un CDD : - montant des rémunérations qui auraient été perçues jusqu'au terme du contrat ; - surplus de l'indemnité.		Assujettie Régime de l'indemnité de licenciement	Assujettie Assujettie
Indemnités de licenciement ⁽²⁾	Hors plan de sauvegarde pour l'emploi	<u>Rupture du contrat de travail notifiée avant le 1^{er} janvier 2006</u> Exonérée dans la limite la plus élevée : - du montant légal ou conventionnel ⁽³⁾ sans limitation de montant ; - de 50 % de l'indemnité totale ou du double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente, sans excéder la moitié de la 1 ^{ère} tranche du tarif de l'ISF (366 000 € en 2005) <u>Rupture du contrat de travail notifiée après le 1^{er} janvier 2006</u> Exonérée dans la limite la plus élevée : - du montant légal ou conventionnel ⁽³⁾ sans limitation de montant ; - de 50 % de l'indemnité totale ou du double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente, sans excéder 6 fois le montant annuel du plafond de la Sécurité Sociale (193 104 € pour 2007).	Exonérée si l'indemnité n'excède pas le minimum légal ou conventionnel. Assujettie pour la fraction excédant le minimum légal ou conventionnel, ou, en tout état de cause, pour la partie soumise à l'impôt sur le revenu. Exonérée si l'indemnité n'excède pas le minimum légal ou conventionnel. Assujettie pour la fraction excédant le minimum légal ou conventionnel, ou, en tout état de cause, pour la partie soumise à l'impôt sur le revenu.
	Plan de sauvegarde de l'emploi	Exonérée en totalité	Assujettie pour la fraction excédant le minimum légal ou conventionnel.

(1) Ce régime est applicable dans les mêmes termes à l'ensemble des prélèvements sociaux dont l'assiette est alignée sur celle des cotisations de Sécurité Sociale : cotisations Assedic, cotisations Agirc et Arrco, cotisations Fnal, versement de transport, contribution solidarité autonomie et taxes et participations assises sur les salaires (taxe sur les salaires, taxe d'apprentissage, participation-construction et participation-formation continue).

(2) Autres que les indemnités de licenciement abusif ou irrégulier (articles L. 122-14-4, L. 122-14-5 et L. 321-2 du Code du travail).

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

Tableau récapitulatif du régime social des indemnités de rupture (suite)

Nature de l'indemnité		Cotisations Sécurité Sociale ⁽¹⁾	CSG et CRDS (avec abattement de 3 %)
Prime ou indemnité de départ volontaire (démission, rupture négociée...)	Hors plan de sauvegarde	Assujettie en totalité	Assujettie
	Plan de sauvegarde	Exonérée en totalité	Assujettie pour la fraction excédant le minimum légal ou conventionnel.
Prime ou indemnité de retraite	Départ volontaire	Hors plan de sauvegarde	Assujettie
		Plan de sauvegarde	Exonérée dans la limite du minimum légal ou conventionnel.
	Mise à la retraite par l'employeur	Exonérée dans la limite la plus élevée : - du montant légal ou conventionnel ⁽²⁾ , sans limitation de montant ; - de 50 % de l'indemnité totale ou du double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente, sans excéder 5 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale (155 340 € pour 2006 et 160 920 € pour 2007) (le quart de la première tranche du tarif de l'ISF pour les mises à la retraite intervenues avant le 1 ^{er} janvier 2006).	Assujettie pour la fraction excédant le minimum légal ou conventionnel, ou en tout état de cause, pour la partie soumise à l'impôt sur le revenu.
Prime ou indemnité de préretraite ⁽³⁾⁽⁴⁾	Hors plan de sauvegarde	Assujettie en totalité	Assujettie
	Plan de sauvegarde	Exonérée en totalité	Exonérée dans la limite du minimum légal ou conventionnel.

(1) Ce régime est applicable dans les mêmes termes à l'ensemble des prélèvements sociaux dont l'assiette est alignée sur celle des cotisations de Sécurité Sociale : cotisations Assedic, cotisations Agirc et Arrco, cotisations Fnal, versement de transport, contribution solidarité autonomie et taxes et participations assises sur les salaires (taxe sur les salaires, taxe d'apprentissage, participation-construction et participation-formation continue).

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

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

(4) Sauf préretraite Arpe (dispositif supprimé depuis le 1^{er} janvier 2003) et préretraite FNE : application du régime du licenciement et préretraite amiante : exonération totale.

